



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:

Globální poznámky k problematice BOZP s přihlédnutím
k zaměstnávání migrantů

Obsah

| | | |
|---|------------------------------|----|
| 1 | Úvod | 5 |
| 2 | Kultura v oblasti BOZP | 13 |
| 3 | BOZP migrantů | 21 |
| 4 | Literatura | 33 |

Seznam tabulek

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab. 1: Hlavní příčiny smrtelných pracovních úrazů v globální úrovni (%). (Zdroj: Takala, 2014, Hämäläinen, 2009)..... | 7 |
| Tab. 2: Některá kritéria pro hodnocení indexu obavy z nejistoty (UAI). (Zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)..... | 16 |
| Tab. 3: Hodnoty UAI u vybraných zemí. (Zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)..... | 16 |
| Tab. 4: Počet migrantů jako procento světové populace. (Zdroj: UN DESA, 2015 a 2019) | 22 |
| Tab. 5: Odvětví, kde se migranti uplatňují. (Fuller, 2019) | 23 |
| Tab. 6: TOP 10 zemí původu a hostitelských zemí. (Zdroj: UN DESA 2019)..... | 23 |
| Tab. 7: Empirické šetření – zaměstnávání cizinců v ČR – dosažené vzdělání a požadavky na konkrétní pracoviště. (VÚBP, 2010) | 26 |

Seznam obrázků

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Obr. 1: Konkurenceschopnost a bezpečnost na pracovišti (Zdroj: ILO, 2003)..... | 9 |
| Obr. 2: Hlavní proudy mezinárodní migrace (Zdroj: UN, 2017)..... | 22 |
| Obr. 3: Celková míra úmrtnosti na 100 tis. pracovníků a % úmrtnost zahraničních pracovníků. (Zdroj: Orrenius, 2009) | 29 |

Použité zkratky

| | |
|------|---------------------------------------|
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| GATT | Mezinárodní dohoda o clech a obchodu |
| MMF | Mezinárodní měnový fond |
| WTO | Světová obchodní organizace |
| HDP | Hrubý domácí produkt |



1 Úvod

Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) je v každé zemi řešena jinak. Určitou podobnost je možné hledat u zemí, které spojuje ekonomický rozvoj, resp. úroveň jejich vyspělosti. Vyspělost charakterizuje každou zemi. Od vysoce rozvinutých (např. Norsko, Francie, Španělsko, Japonsko, Kanada), až po ty málo rozvinuté (např. Haiti, Jemen a Afghánistán).

Je pochopitelné, že málo rozvinuté země mají omezené zdroje pro zajištění BOZP. Jejich kapacita pro vzdělávání příslušných odborníků je nedostatečná, proto jich mají málo. Vliv na kvalitu BOZP pak mají i podvýživa, nedostatečná hygiena a nedostupnost lékařské péče.

Celková ekonomika ovlivňuje úroveň BOZP, pracovní úrazovost, nemocnost, úmrtnost a také průměrnou délku života.

Globalizace

Globalizace (z angl. global, celosvětový) je dlouhodobý ekonomický, kulturní a politický proces, který rozšiřuje, prohlubuje a urychluje pohyb zboží, lidí i myšlenek přes hranice států a kontinentů. MMF uvádí nejdůležitější aspekty globalizace (IMF, 2000):

- mezinárodní obchod,
- pohyb investic a kapitálu,
- migraci osob,
- šíření znalostí.

Globalizace navázala na předchozí dálkový obchod, na koloniální expanzi evropských zemí a na působení křesťanských misionářů mimo Evropu. Vynálezy železnice, parních lodí a telegrafu kolem poloviny 19. století proces silně urychlily, takže už v období 1850–1913 vznikaly světové trhy, z Evropy emigrovalo přes 50 milionů lidí a objem mezinárodního obchodu rostl až o 4 % ročně (Stearns, 2001).

Nový impulz dostala globalizace po roce 1945, kdy vznikl Mezinárodní měnový fond, Světová banka a mezinárodní dohoda o clech a obchodu (GATT). Nastává období masivní obnovy postižených států po 2. světové válce a globální trh tak rapidně roste. V této době se rovněž formuluje další vlna moderního přístupu k BOZP. U nás v roce 1954 začíná působit Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Ten vznikl sloučením a přeměnou několika předchozích pracovišť.

Po rozpadu Východního bloku došlo k dalším změnám, na které bylo potřeba reagovat. V roce 1995 tak byla založena Světová obchodní organizace (WTO). Členy této organizace se stalo 164 zemí včetně Číny. Cílem této organizace byla a je podpora mezinárodního obchodu. V důsledku pádu Východního bloku, deregulací bankovního systému a globálním propojením nejen informačními technologiemi následně vzrostl mezinárodní obchod o 47 % celosvětového hrubého domácího produktu (Gun, 2017).

Ale i dnes, v 21. století, pokračují globalizační procesy. Vznikají nové fenomény, jimiž jsou například zvýšená pohyblivost nejen osob, ale především kapitálu, rostoucí prostorová rozptýlenost produktivních činností a turbulentní reorganizace ekonomického



života, ale také zesilování multikulturnosti sociálního života ve společnostech, regionech a městech, nové informační technologie, které umožňují globální komunikaci a nepřetržitý kontakt s celým světem.

Obchod je dnes stále více globálně orientován. Rozvíjející se země mají tendenci zvyšovat svůj podíl na světovém HDP. Dochází k tomu, že v některých vyspělých státech se začínají projevovat tendence chránit vlastní zájmy, což dokazuje aktuálně probíhající Brexit, popřípadě nástup amerického prezidenta Donalda Trumpa, kterého lze vnímat jako zastávce obranné politiky státu. Neustranné důkazy však obecně potvrzují, že obranná politika vede ke snížení celkového růstu HDP jak pro rozvinuté, tak i pro rozvíjející se státy, a tedy k ekonomickému úpadku, což se může projevovat na úrovni BOZP.

BOZP a globalizace

Spolu s postupující globalizací by měl být trend takový, že migrující pracovníci mají mít právo na bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a obecně by měli mít zajištěny stejné podmínky jako domácí pracovníci.

Jednotlivé státy se mezi sebou sice v systémech regulace BOZP liší, avšak dá se říci, že to, co je dobré například pro českého zaměstnance, může být stejně dobré pro kteréhokoliv zaměstnance v rozvojové africké či asijské zemi. Podstatné je, že se od sebe mohou jak podniky, tak státy učit. Pokud budou chtít podniky v rozvojových zemích konkurovat těm českým, budou potřebovat nastavit úroveň BOZP obdobně. Právě toto je jedním z (pozitivních) důsledků globalizace.

S globalizací souvisí také přenos technologií. Vývoz technologií do rozvojových zemí vedl k importu nových rizik, na která dané státy nebyly připraveny (ILO, 1988). Méně rozvinuté země totiž mnohdy nejsou schopny zvládnout řízení dalších rizik. Důvodem může být nedostatek kvalifikovaného personálu, chybějící infrastruktura a nedostatek odborníků z oblasti BOZP. Problémem je i jazyková bariéra, kdy například návody výrobců nejsou k dispozici v národním jazyce, popřípadě jsou v jazyce, kterému pracovníci nerozumí (pro mnohé je i angličtina nesrozumitelná). Například v Bolívii jedna studie ukázala, jak byli místní farmáři vystaveni působení nadlimitního množství organofosfátových pesticidů, protože si nebyli vědomi nebezpečí expozice ani ochranných opatření (Jors, 2006). Toto by mělo být v rámci globalizace řešeno.

Dalším problémem je mimo jiné i to, že osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP) nemusí být dostupné v odpovídajících velikostech nebo pracovníci nemusí vědět, jak je efektivně používat. Stroje, nářadí a další pracovní nástroje a pomůcky navržené pro průměrného evropského muže nemusí ergonomicky vyhovovat pracovníkům z jiných oblastí světa. Povinné využívání nevyhovujících OOPP tak může být kontraproduktivní a může od zásad BOZP neznalé odrazovat. Problémy mohou nastat především v některých rozvojových zemích, kde je jen malé povědomí o významu BOZP, a tak je tomuto tématu věnována jen malá pozornost (Puplampu, 2012). Nedostatečné povědomí o BOZP se však projevuje i v českých podmínkách, především u pracovníků, kteří působí na méně kvalifikovaných pozicích, popř. u zahraničních pracovníků.

V rámci transferu podniků v globálním měřítku je potřeba, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že podniky, které zavádí do provozu nové technologie, by měly zvážit specifika lokality a místní pracovní síly. Umístění podniku by mělo respektovat geografii

a navazovat na místní centra. Dále by se měly brát v úvahu další rozhodující faktory pro umístění nového podniku či provozu, jako např. reakce na mimořádné události (např. povodně). Bez ohledu na požadavky místních předpisů je rovněž vhodné zpracovat analýzy bezpečnosti lokality pro umístění nového podniku, a to takové, jaké se provádějí v rozvinutých zemích. Zároveň je nutné dodržet vysoké standardy bezpečnosti i v oblasti BOZP, chemických látek, požární ochrany, odpadového hospodářství, a to bez ohledu na místní podmínky.

V případě oblasti BOZP je možné hledat inspiraci v dokumentech Mezinárodní organizace práce (ILO). Jde například o dokument „Bezpečnost, zdraví a pracovní podmínky při transferu technologií do rozvojových zemí“ (ILO, 1988). Tento dokument uvádí kritéria nezbytná k zajištění provozu v místních podmínkách. V souvislosti s BOZP je potřeba upozornit i na oblast malých a středních podniků. Jejich počet neustále roste, a to nejen ve vyspělých zemích. Stejně jako v mnoha vyspělých zemích hrozí nedodržování BOZP v těchto podnicích i v zemích rozvojových. Správná praxe by tak měla cílit i na tyto podniky (ILO, 2003).

Světová pracovní úrazovost

Podle ILO zemře na světě následkem pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací každý den 6 300 osob (ILO, 2017). To představuje ročně celkem 2,3 milionu smrtelných pracovních úrazů. Tato čísla však nejsou celosvětově rozdělena rovnoměrně. Rozvojové země jsou na tom mnohem hůře než země vyspělé. Rozvojové země jsou na tom dokonce až dvakrát hůře než ty nejmypělejší. Ročně dochází k následující pracovní úmrtnosti (přepočteno na 100 000 pracovníků): 18,6 pracovníků (Africký kontinent), 6,9 pracovníků (Evropa) a 13,7 pracovníků (USA), (Hamalainen, 2009). Hlavní příčiny úmrtí jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 1: Hlavní příčiny smrtelných pracovních úrazů v globální úrovni (%). (Zdroj: Takala, 2014, Hämäläinen, 2009)

| Hlavní příčina úmrtí | Hämäläinen, 2009 | Takala, 2014 |
|-------------------------|------------------|--------------|
| | % | % |
| Rakovina | 25 | 32 |
| Přenosné nemoci | 21 | 23 |
| Nemoci oběhové soustavy | 28 | 17 |
| Nehody | - | 18 |

Nelson zároveň uvádí, že 37 % smrtelných pracovních úrazů bylo způsobeno plicními chorobami (Nelson, 2005). Globálně se odhaduje, že pracovní úrazy a nemoci z povolání mohou ročně představovat až 24 miliónů let ztraceného zdravého života.

V rozvojových zemích jsou v souvislosti s prací zaznamenány nemoci v oblasti zemědělské a potravinářské výroby a zdravotnictví (Hämäläinen, 2011). V rozvinutých zemích, jako jsou státy EU, jsou pak nejběžnějšími pracovními úrazy maskuloskeletální poruchy (60 %), následované depresi, stresem a úzkostí (14 %), (EC Eurostat, 2009).

Bohužel celá řada států nemá nastavené mechanismy, které by sledovaly pracovní úrazovost (např. Mongolsko). Vzhledem k velkým rozdílům v systému BOZP a metodách sledování pracovní úrazovosti je obtížné jednotlivé země porovnávat. Např. v USA nejsou až statisíce státních zaměstnanců zahrnuty do celkových statistických analýz. I v rámci



Evropy je obtížné jednotlivé státy porovnávat, i když je snaha možnost porovnávání zajistit.

Protože se rozvojové země industrializují, lze předpokládat, že počet pracovních úrazů poroste (Purdue, 2015). I přesto lze očekávat, že se toto nemusí projevit v oficiálních číslech. Mnoho pracovních úrazů totiž nakonec nebude zaznamenáno (Hämäläinen, 2009).

Budoucí problém se zvýšením pracovní úrazovosti v rozvojových zemích bude souviset i s tím, že obecně jsou tamní pracovníci méně vzdělaní/kvalifikovaní a mají menší povědomí o rizicích. Vyspělé země prodávají/používají zastaralé technologie (vybavení, postupy a chemikálie) na trzích méně rozvinutých zemí (Stellman, 1998). Tyto faktory vedou ke vzniku nebezpečných pracovních podmínek.

Ekonomické a sociální náklady

Odhaduje se, že roční ztráty vlivem pracovních úrazů jsou až 4 % globálního HDP (EU, 2017). Ve Spojených státech dosahovaly v roce 2008 přímé výdaje na postižení pracovníků 53 milionů dolarů (LMRI, 2010). Součet přímých a nepřímých nákladů na pracovní úrazy a nemoci z povolání se pak vyšplhal až na 250 milionů dolarů (Leigh, 2011). Evropskou unii stojí ročně pracovní úrazy kolem 478 milionů EUR (EU, 2017).

Do typických ekonomických analýz nejsou započítány ztráty sociální. Tyto ztráty však budou významné. Ztráta příjmu spolu s výdaji na léčbu v souvislosti se zraněním, mohou vést až k bankrotu rodiny, která se následně může ocitnout pod hranicí chudoby. Pracovní úrazy tak mohou a často také mají i sociální přesah. Mnoho pracovníků proto pokračuje v práci i v případě, kdy se poraní. Důvodem je nejen obava o dočasnou ztrátu příjmů, ale také obava o ztrátu zaměstnání. Tento stav nepřímo dopadá i na vlastní podniky, které se následně potýkají se snižující se produktivitou (Boden, 2005).

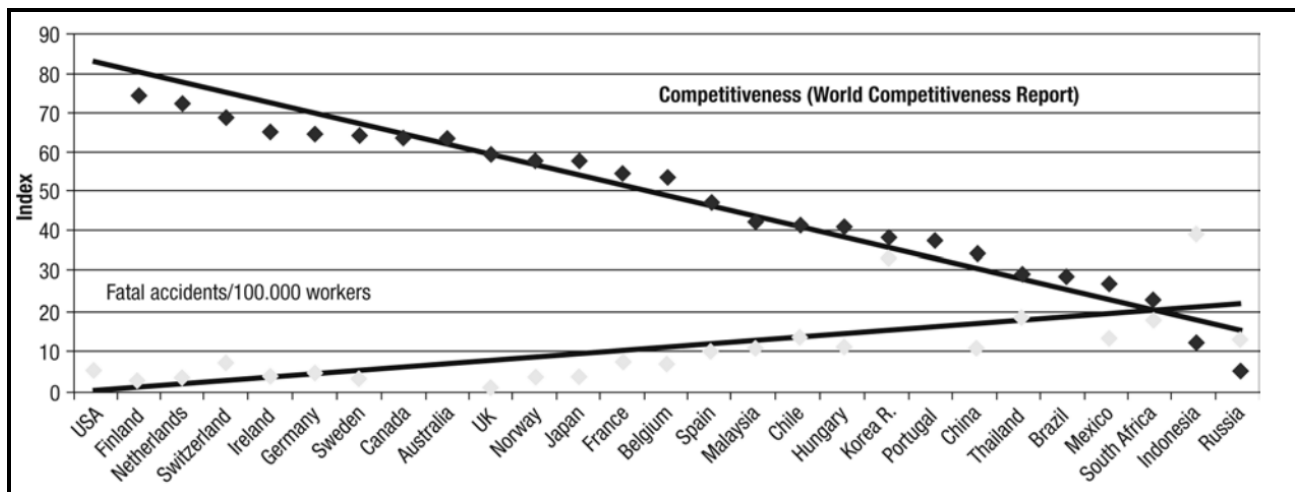
Vnímání programů BOZP

To, že moderní systémy BOZP, pokud jsou správně řízeny, mají pozitivní dopad na finanční situaci podniků, prokázalo již mnoho studií (Harms-Ringdahl, 1990; Lahiri, 2005; Amador-Rodeno, 2005; Argiles-Bosh, 2014; Oxenburgh, 2005). Dokonce se vyvinuly účinné metody hodnocení BOZP z pohledu ekonomického přínosu pro podnik.

Tyto metody mají pomáhat vedoucím pracovníkům a odborníkům z oblasti BOZP v rozhodování o změnách v podniku (Biddle, 2005; AIHA, 2011; Bergstrom, 2005; Tompa, 2010).

Studie dokonce ukázaly, že vedení podniků a rozhodující pracovníci vnímají programy BOZP pozitivně, pokud jsou dostatečně vyčísleny (Huang, 2007, 2011). Doposud však stále mnoho podniků, především malých a středních, nerozpoznalo obchodní hodnotu zavádění programů BOZP (DeArmond, 2010; Cagno, 2013).

Zároveň se ukázalo, že to, co je dobré na podnikové úrovni, může být dobré i na národní úrovni. Dobré programy BOZP vedou ke zlepšení produktivity a vyšší konkurenceschopnosti. Tomuto se věnovaly studie Světového ekonomického fóra a ILO. Výsledky provedených studií je pak možné shrnout v následujícím obrázku, kde je vyobrazena konkurenceschopnost podniku a počet smrtelných úrazů na pracovišti na 100 tisíc pracovníků.



Obr. 1: Konkurenceschopnost a bezpečnost na pracovišti (Zdroj: ILO, 2003)

Z obrázku je patrné, že konkurenceschopné podniky vykazují nejnižší míry úmrtnosti.

Pohlíží-li se na BOZP pohledem produktivity a efektivity, má pro vedoucí pracovníky tato oblast význam. V této souvislosti publikovala například Mezinárodní organizace pro normalizaci (ISO) novou normu ISO 45 001 (Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), která poskytuje základy pro zajištění BOZP. Jiné podobné systémy pak zahrnují například normy OHSAS 18 001 (Systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) a další.

Rozdíly v kultuře, ekonomice a vzdělávacích systémech

Pochopit globální přístupy k pracovní hygieně není zcela jednoduché. Je potřeba zohledňovat kulturní odlišnosti jednotlivých zemí. V posuzování a přijímání rizika totiž kultura hraje obecně významnou roli.

V rozvojových zemích pracují těžce ženy i děti. Zejména děti jsou vnímavější vůči rizikům na pracovišti. Ženy mají anatomické a fyziologické odlišnosti, které je činí citlivějšími. Bohužel se stává, že jim mnohdy nemusí podnikem používané prostředky ochrany na pracovišti, včetně OOPP, vyhovovat, protože jsou navrhované primárně pro muže.

Spolu s nevhodně nastavenou ochranou pracovníků je podstatné také to, že pracovníci z rozvojových zemí bývají často podvyživení, dehydrovaní a přepracovaní, a tak jsou náchylnější na působení pracovních rizik. Mají tak vyšší pravděpodobnost toho, že utrpí pracovní úraz.

Formální vzdělání BOZP

Z globálního hlediska lze konstatovat, že přístup ke vzdělávání v oblasti BOZP se významně liší. Tyto odlišnosti odrážejí jednak kulturní přístup k riziku, jednak ekonomickou vyspělost zemí. Obecným trendem je, že v zemích, kde je zavedena správná praxe, je výukový systém rozvinutější, a to na všech stupních formálního i neformálního vzdělávání.

V rozvinutých státech je běžné, že jsou pro oblast BOZP tvořeny i samostatné obory a to jak ve středním, tak vysokoškolském stupni vzdělávání, včetně doktorského. V našich podmínkách lze zmínit například maturitní obor Řízení bezpečnosti práce (39-08 -N/01),



bakalářský obor Procesní inženýrství, magisterský obor Kvalita, spolehlivost a bezpečnost nebo doktorský obor Požární ochrana a bezpečnost.

Ovšem ani ve vyspělých státech není situace vždy uspokojivá. Například na potřebu změny ve vzdělávání v oblasti BOZP v Kanadě upozorňuje práce Currana (Curran, 2013). Ve Spojených státech pak poptávka po kvalifikovaných odbornících BOZP historicky předstihla nabídku již na počátku 90. let (Ericson, 1991), proto se následně rozšířila nabídka příslušných studijních oborů. V Evropě se výukový systém BOZP liší mezi jednotlivými zeměmi, nejvíce kurzů BOZP se nabízí v rámci magisterského programu inženýrství, aplikované vědy nebo řízení lidských zdrojů (Arezes, 2012).

Globálně lze předpokládat, že poptávka po odbornících na BOZP bude i nadále překonávat nabídku, a to nejen ve vyspělých státech (Harrison, 2016). Zatím co výukové programy středoškolské a bakalářské, popřípadě též magisterské produkují primárně odborníky do praxe, absolventi doktorských programů pak mohou pomoci oboru především na úrovni dalšího rozvoje a zavádění centrálních politik a přístupů k BOZP na úrovni celostátní či dokonce globální. Tito odborníci se navíc cíleně zaměřují například na oblasti hygieny práce a s tím související limity (Vincent, 2005).

Školení BOZP - globální přístup

Nedostatek formálního vzdělávání je potřeba řešit v podnikových podmínkách. K tomuto slouží příslušná školení BOZP. Je potřeba, aby školení prováděli kompetentní pracovníci. V opačném případě hrozí, že školení pracovníci zůstanou i po absolvování příslušných kurzů v neznalosti, která vede k setrvávání působení rizik, která se na pracovištích vyskytují. Ani po příslušném školení totiž nejsou rizika na pracovišti identifikována, hodnocena a následně řízena, resp. eliminována.

Na tomto místě je potřeba ještě upozornit, že školení BOZP nemohou být za žádných okolností nahrazena sebelepším modelem vzdělávání formálního. Školení má totiž odrážet konkrétní podmínky na pracovišti.

Odborníci dnes nabízejí školení BOZP v mnoha formátech, zahrnující nejen online kurzy, ale i praktické semináře. Pracovníci mohou získat informace o zdraví a bezpečnosti, nebo mohou dostat certifikáty v uznávaných akreditačních programech.

Existuje například Asociace školení hygieny práce (OHTA). Jedná se o neziskovou organizaci, která byla vytvořena s cílem celosvětově propagovat lepší standardy hygieny práce. Tato asociace vytváří školicí materiály, které volně poskytuje studentům a poskytovatelům školení. Školení se věnují oblastem, jako jsou řízení rizik, ergonomie a toxikologie (OHTA, 2018).

Využívání globálních nástrojů pomocí internetu má však svá úskalí. I přesto, že má internet schopnost oslovit milióny uživatelů, faktický dopad však zatím nebyl dosažen (Fuller, 2019). Pravděpodobně jednou z výjimek je kanadský materiál, který byl přeložen do celé řady jazyků. Jedná se o příručku, která je souborem odkazů na materiály pro školení pracovníků, jako jsou informační listy, kontrolní seznamy a další vzdělávací zdroje, které jsou k dispozici online a lze je vytisknout a distribuovat pracovníkům, kteří se účastní školení BOZP (CA, 2014). Uvedená příručka pracuje celkem s 23 jazyky, jako je například španělština, polština, arabština, řečtina, japonština, korejština, makedonština či somálština a svahilština. Nicméně, ideální je provádět školení osobně a s tím, že školitel

zná podmínky konkrétního pracoviště. Například čeští zástupci odborových svazů jsou obecně proti využívání online školení BOZP (VÚBP, 2020).

Systém celoživotního vzdělávání v BOZP

Novým trendem je zavádění systémů celoživotního vzdělávání v BOZP. Jedná se o trend, kdy je problematika BOZP zapracována do všech stupňů vzdělávání a následně na ni navazuje BOZP na pracovišti. Oblasti BOZP se tak věnují již malé děti a dospívající, kdy předpokládáme, že pozitivní postoj k BOZP bude následně rozvíjen nejen v rámci pracovního, ale i osobního života.

Některé státy Evropské unie již připravily příslušné základní vzdělávací programy a školící materiály (EASHW, 2018). Tomuto tématu se aktuálně věnuje též několik projektů, které jsou realizovány v rámci činnosti Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. Jedná se například o projekt TB03MPSV009 Model systému celoživotního vzdělávání v BOZP. Snahou projektů řešených Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i. je zařadit bezpečnost a ochranu zdraví při práci do RVP respektive SVP.

V evropském měřítku se pak jedná například o Evropskou síť pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti BOZP, která nabízí první a doposud jedinou platformu pro systematickou výměnu znalostí o otázkách vzdělávání a odborné přípravy v oblasti BOZP (ENETOSH, 2018). V současné době se projektu ENETOSH účastní více než 81 partnerů z 38 evropských zemí i zemí z dalších kontinentů - Amerika (USA, Kolumbie), Asie (Jižní Korea, Spojené arabské emiráty) a Afriky (Egypt, Nigérie). Síť koordinuje Institut práce a zdraví německého zákonného úrazového pojištění (VÚBP, 2020).

Profesní průkazy (licence) a pověření

Pro mnoho profesí je zapotřebí, aby byl pracovník držitelem profesního průkazu či licence. Aby pracovník tento dokument získal, může někdy dostačovat absolvování minimálního počtu školících hodin, jindy je však zapotřebí absolvovat speciální kurzy, které jsou zakončené zkouškou, resp. ověřením získaných znalostí a dovedností.

V roce 2009 bylo odhadováno, že přibližně 38 % pracovníků potřebuje k výkonu své profese nějaký průkaz či licenci (Kleiner, 2009). Profesní průkazy (licence) by měly zaručovat minimální úroveň kvality (Bryson, 2010). Bohužel se však ukazuje, že v mnoha případech je vydávání těchto dokladů především zdrojem finančních prostředků pro jejich vydavatele, kdy není nestandardní, že si tímto způsobem vydělávají i státní organizace nebo se některé organizace snaží regulovat mzdy pracovníků, které jsou držiteli těchto oprávnění (Carpenter, 2015).

Existují však i mezinárodní organizace, které významně přispívají ke zlepšení kvality práce jednotlivých odborníků. Jedná se například o Mezinárodní asociaci pracovní hygieny, která hodnotí systémy odborných pověření (IOHA, 2018).

V roce 2010 pak například vznikla také Evropská síť zdravotních profesních organizací. Cílem této organizace je podílet se na tvorbě právních předpisů, umožňovat výměnu informací a uplatňování dobré praxe. Vytvořena byla také certifikace pro dvě různé úrovně praxe, která je založena na zkušenostech a vzdělání (ENSHPO, 2017).

Na tomto místě je potřeba upozornit, že v celosvětovém měřítku neexistuje žádný přenositelný průkaz či licence, které by mezi jednotlivými státy zaměstnavatelé museli uznávat. Výjimkou jsou například některé doklady vydávané v rámci Evropské unie, pro

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



které je platný systém uznávání kvalifikací (Směrnice evropského parlamentu a rady 2005/36/ES). Jen pro doplnění, bohužel mezi tyto kvalifikace nepatří například odborná způsobilost v prevenci rizik, která není přenositelná ani mezi Českou a Slovenskou republikou.

2 Kultura v oblasti BOZP

Spolu s globalizací se prohloubila migrace pracovníků. Pravidelná přeshraniční migrace pracovníků je dnes již zcela běžná. Tito migrující pracovníci se tak setkávají novými kulturami, což se projevuje i v oblasti BOZP. Tyto faktory musí zohledňovat též vedoucí pracovníci. Ti by měli být připraveni na to, že migranti mohou být zvyklí na jinou kulturu bezpečnosti, což by měli zohlednit v rámci řízení BOZP na pracovišti.

Definice kultury bezpečnosti

Kultura může být definována jako podobné způsoby myšlení a chování členy konkrétní sociální skupiny (Rousseau, 1988). Podniková kultura je pak ztělesněním určitých hodnot, přesvědčení a základních předpokladů o fungování podniku (Fahlbruch, 1999). Zahrnuje širokou škálu jevů, které zahrnují chování, hodnoty, vzorce chování, postoje a přesvědčení (Davies, 2000; Cox, 1998; Mearns, 1998).

Kultura bezpečnosti podniku je pak propojení charakteristik a postojů, které stanovují význam bezpečnosti sdílené jednotlivci i celými pracovními kolektivy, které působí v jednom podniku (Cooper, 2000). Je to široký koncept, jak vedení podniku ovlivňuje chování pracovníků (Guldenmund, 2000). Kultura bezpečnosti je trvalá charakteristika, která se důsledně odráží v tom, že řeší dlouhodobě otázky bezpečnosti, a to nezávisle na aktuálních problémech (Wiegmann, 2004).

Špatná firemní kultura bezpečnosti přispívá k vzniku průmyslových nehod. Podniky se silnou a pozitivní kulturou bezpečnosti jsou mnohem efektivnější v prevenci pracovních úrazů (Shiney, 2014). Podniková kultura bezpečnosti může být ovlivněna mnoha faktory, jako je společenská odpovědnost podniku, úroveň školení, způsob řízení apod. (IAEA, 1991). Dalšími faktory kultury bezpečnosti jsou styl vedení a úroveň komunikace. Kultura bezpečnosti je ovlivněna také úrovní zapojení vedení společnosti do řízení BOZP či systém odměňování, které by mělo podporovat bezpečné chování pracovníků a v neposlední řadě také systémy řešení konfliktů a dalších nežádoucích událostí na pracovišti (Wiegmann, 2004).

V této souvislosti je možné doplnit, že je prokázáno, že podniky, jejichž vedení je v oblasti BOZP dostatečně zapojeno, mají mnohem méně neinformovaných pracovníků než podniky, kde se vedení oblastem BOZP příliš nevěnuje (Mearns, 2003).

Definice bezpečnostního klimatu

Klima v podniku odráží vnímání podnikové atmosféry pracovníky v čase (Fahlbruch, 1999). Na rozdíl od kultury bezpečnosti, která je obecně chápána jako relativně trvalá charakteristika podniku, která se odráží v konzistentním způsobu zacházení s kritickými záležitostmi, je klima bezpečnosti chápáno jako dočasný stav podniku, které se mění v závislosti na charakteru specifických operačních či ekonomických okolností. Je poměrně nestálé. Týká se vnímaného stavu bezpečnosti na určitém místě a v určité době. Klima bezpečnosti je vlastně charakteristická atmosféra v rámci organizace v daném časovém okamžiku, která se odráží na způsobu, jak její členové vnímají, zakoušejí a reagují na své okolí. (Gonzalez-Roma, 1999; Mearns, 2001; Michalík, 2010). Bezpečnostní klima se skládá z postojů a přesvědčení pracovníků (Bentley, 2010; Zohar, 1980). Chování se může projevovat v ochotě používání OOPP. Toto klima lze měřit



prostřednictvím průzkumů, které si kladou otázky typu „Domníváte se, že váš nadřízený považuje bezpečnost za důležitou?“

Vysoká úroveň BOZP úzce souvisí s úrovní bezpečnostního klimatu v podniku (Srinivasan, 2016). Programy řízení bezpečnosti mohou být také strukturovány tak, aby se zaměřovaly na zvýšení bezpečnostního klimatu podniku (Cheyne, 1998).

Bezpečnostní klima lze použít jako prediktivní nástroj pro identifikaci potenciálních problémů (Clarke, 2006). Sledováním bezpečnostního klimatu může podnik docílit snížení celkové míry úrazovosti (Rodrigues, 2015). Bezpečnostní klima je v podstatě projevem kultury bezpečnosti v konkrétním čase (Cheyne, 2002).

Bezpečnostní klima může být negativně ovlivněno organizačními nebo environmentálními faktory. Pracoviště s obecně dobrým bezpečnostním klimatem a chováním pracovníků může vyvolat špatné bezpečnostní klima při práci v negativním prostředí pod vysokým tlakem nebo stresem (Amponsah -Tawaih, 2016). Vhodně nastavené systémy řízení mohou dopomoci ke zlepšení bezpečnostního klimatu. K tomuto lze využít například vhodná školení, popřípadě dobře nastavenou rovnováhu mezi bezpečnostními a výrobními cíli (Kvalheim, 2016).

Hodnocení kultury bezpečnosti

Výše uvedené je tedy možné shrnout tak, že rozdíl mezi kulturou bezpečnosti a klimatem bezpečnosti je v tom, že klima bezpečnosti je psychologický fenomén, kdy jde o vnímání stavu bezpečnosti v konkrétním čase a prostoru. Klima bezpečnosti se zabývá neurčitými, nehmotnými otázkami (problémy), jako např. situačními činiteli faktory prostředí. Klima bezpečnosti je dočasný (přechodný) jev, „momentka“ kultury bezpečnosti, relativně nestálá a podléhající změně. Kultura bezpečnosti je pak naopak měřitelná a prokazatelná (například podnikovými předpisy).

A jak tedy kulturu bezpečnosti hodnotit a k čemu je to dobré? Hodnocení je možné pomocí konkrétních parametrů, které následně slouží k identifikaci problémových oblastí, které vyžadují další pozornost ke snížení pracovní úrazovosti (Carroll, 1998; Fuller, 2001). Kromě toho se použití hodnocení kultury bezpečnosti může orientovat na nápravná opatření zaměřená na konkrétní problémové oblasti. (Mearns, 2013; Lee, 2000).

Je důležité, aby podniky měly jasnou představu o stavu své kultury bezpečnosti. Mnoho podniků začalo používat nástroje hodnocení kultury bezpečnosti, kdy získané poznatky uplatňují při práci se všemi pracovníky, tedy i migranty. To platí zejména ve vysoce rizikových odvětvích, jako je jaderná energie, letectví a petrochemický průmysl (Reader, 2015; Taylor, 2010). Tato hodnocení nabývají na důležitosti především s narůstajícím vědomím toho, že multinationální a tedy multikulturní prostředí může mít vliv na BOZP (Hofstede, 2010).

Studie ukázaly, že podniky, které zhodnotily úroveň kultury bezpečnosti a následně přijaly opatření k jejímu zlepšení, dosáhly snížení pracovní úrazovosti. (ILO, 2009). Sociální prostředí na pracovišti totiž hraje významnou roli v oblasti BOZP (Brown, 2000). Ukázalo se také, že implementace programů zvyšování kultury bezpečnosti významně zlepšuje výhody technického pokroku a systémů řízení (Yau, 2014).

Kulturní rozdíly a adaptace

Národní povaha či národní kultura má vliv na chování pracovníků na pracovišti, a tedy vliv na úroveň BOZP (Lee, 2013; Helmreich, 1999). Jak se ukázalo, to se projevuje především v tom, že různé kultury mají různou citlivost ke vnímání rizika, a tedy k jeho řízení a chování se v rizikových situacích (Weber, 1998). Studie také identifikovaly kulturní rozdíly v pružnosti při řešení mimořádných událostí a potřebě přerozdělování potřebných prostředků (Weiner, 2005). Tyto národní kulturní tendence pak ovlivňují celkovou bezpečnost na pracovišti, a to nejen prostřednictvím vedoucích pracovníků, ale i pracovníků řadových (Gharpurea, 2018). Tyto rozdíly mají vliv na počty a typy pracovních úrazů, ke kterým v podnicích dochází. To se týká především složitých průmyslových provozů (Strauch, 2010).

Vliv národní kultury na stav kultury bezpečnosti podniku jsou v popředí zájmu teprve v posledních letech. Například studie Readera (Reader, 2015) zjistila, že měřená kultura podnikové bezpečnosti úzce souvisela s národními kulturními charakteristikami. Použitím známých národních charakteristik lze identifikovat, jaký má povaha národa vliv na řízení bezpečnostní rizika na pracovišti.

Základem dobré kultury bezpečnosti je prostředí, ve kterém pracovníci důvěřují svým nadřízeným a podniku jako celku. Tato kultura důvěry je založena na otevřené komunikaci a volném toku informací (Reason, 1997). Z toho vyplývá, že v podnicích, které potlačují komunikaci a neumožňují jednoduché předávání informací, je kultura bezpečnosti snížena.

Toto zjištění je z hlediska zaměstnávání cizinců podstatné právě kvůli potřebě komunikace a předávání informací, pro které je potřeba volit vhodné nástroje, tedy mimo jiné též jazyk, kterému zainteresované strany rozumí. V globálním obchodním prostředí je třeba přihlížet k národním kulturním tendencím a konfrontovat je se systémy řízení tak, aby bylo možné řešit kulturní a komunikační rozdíly mezi pracovníky různých původů a kultur (Manzey, 2009).

To může předejít mnoha problémům. Byla například zaznamenána situace přímo související s národní povahou. Při této události došlo k poranění pracovnice tak, že používala poškozené rukavice, které nezabránily styku s chemickou látkou. Pracovnice se domnívala, že tento problém vyřeší očistou rukou a následnou výměnou rukavic, ale až po konci směny. Když se jí vyšetřující lékař ptal, proč neřešila situaci okamžitě, odpověděla, že si ženy své problémy mají řešit samy a neobtěžovat s nimi nadřízené (zde byl nadřízený muž). Zároveň však uvedla, že pokud by byla nadřízenou žena, tak by neměla žádný problém s tím, situaci řešit okamžitě.

Kultura bezpečnosti v celosvětově působících podnicích se liší podle místních kulturních zvyklostí (Kirkman, 2006; Schwartz, 1999). Národní povaha může ovlivňovat chování pracovníků a může se tak projevit v kultuře bezpečnosti na jednotlivých pobočkách. I přesto, že je tedy podnik řízen centrálně a standardy BOZP jsou nastavené stejně, neznamená to, že kultura bezpečnosti bude ve všech pobočkách stejná.

V rámci národního srovnávání je možné pracovat s tzv. indexem vyhýbání se nejistotám (Uncertainty Avoidance Index - UAI). Jde o jeden z pěti indexů, který pro potřeby porovnávání národních rozdílů kultur vyvinul Hofstede (Hofstede, 1983). Tento index v rámci interkulturní psychologie popisuje reakci jednotlivců i společnosti na neurčitost,

nejistotu a nebezpečí. Někteří autoři jej využívají i v rámci problematiky BOZP (Noort, 2016). Bylo tak zjištěno, že v zemích, které dosahují vysokých hodnot UAI, je kultura bezpečnosti na horší úrovni než v zemích, které dosahují nízkých hodnot UAI. Faktory, které se pro potřeby výpočtu hodnoty UAI uvažují, jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 2: Některá kritéria pro hodnocení indexu obavy z nejistoty (UAI). (Zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)

| Sledované kritérium kultury bezpečnosti | Vysoké hodnoty UAI | Nízké hodnoty UAI |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vedení podniku podporuje participaci pracovníků na BOZP | Vedení podniku nepodporuje iniciativu pracovníků a není otevřené diskusi. | Vedení podniku podporuje iniciativu pracovníků a je otevřené diskusi a novým nápadům. |
| Spolupráce na zajištění a vývoji BOZP | Pracovníci se až bezmyšlenkovitě řídí předpisy zaměstnavatele a případné návrhy na zlepšení nebo hlášení chyb je neobvyklé. | Pracovníci jsou otevřeni novým nápadům, inovacím a spolupracují na řešení problémů. |
| Hlášení nehod | Pracovníci mají tendenci vyhýbat se hlášení nehod, pracovních úrazů a jiných odchylek od standardů. | Pracovníci nemají problém hlásit nehody a chyby systému. |
| Komunikace | Komunikace je +/- pouze jednosměrná a rigidní, tj. shora dolů. | Komunikace je obousměrná a minimálně řízena vnitřními předpisy. Informace se tak stávají snadno dostupnými. |
| Vztah kolegů k bezpečnosti | Pracovníci nemají pocit, že jejich spolupracovníci dodržují zásady BOZP. | BOZP je na pracovištích dodržována a pracovníci se zároveň spoléhají jeden na druhého. Bezpečné jednání je zde přirozené. |
| Podpora programů BOZP | Vedení podniku vnímá programy BOZP jako nutné zlo. | Programy BOZP jsou vedením podniků zodpovědně přijímány a široce podporovány. |

Hodnoty indexu UA vybraných zemí uvádí následující tabulka.

Tab. 3: Hodnoty UAI u vybraných zemí. (Zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)

| Země | UAI |
|-----------|-----|
| Řecko | 112 |
| Polsko | 93 |
| Japonsko | 92 |
| Francie | 86 |
| Mexiko | 82 |
| Brazílie | 76 |
| Egypt | 68 |
| Německo | 65 |
| Nigerie | 54 |
| Austrálie | 51 |

| Země | UAI |
|------------------------|-----|
| Spojené státy Americké | 46 |
| Čína | 40 |
| Indie | 40 |
| Irsko | 35 |
| Dánsko | 23 |

Přestože je k dispozici jen málo výzkumů o tom, jak lze tyto ukazatele využít k posouzení kultury bezpečnosti, mohou být užitečnými nástroji, které lze zohledňovat při navrhování mezinárodních bezpečnostních programů a politik (Gharpurea, 2018). Obdobně to bude platit i v případě nastavování systémů BOZP na pracovištích, kde působí pracovníci z různých států.

Jedna ze studií se v této souvislosti věnovala tomu, jak může kultura ovlivnit fungování pracovních systémů. Například Strauch (Strauch, 2010) určil, že kulturní faktory v rámci pracovních skupin mohou ovlivnit chybovost lidského činitele. Kulturní rozdíly mohou spolu s jazykovými bariérami vést k chování, které je spojeno se zvýšeným počtem a zvýšenou závažností nehod v námořním a leteckém průmyslu.

Globální rozdíly v kultuře bezpečnosti

V roce 1986 došlo ke dvěma závažným průmyslovým nehodám, které byly později přičítány špatné kultuře BOZP. Vesmírný raketoplán Challenger explodoval těsně po startu. Při této události došlo k úmrtí sedmi astronautů a havárie jaderné elektrárny Černobyl vedla k úmrtí stovek lidí a radioaktivitou zamořila velkou část ukrajinského venkova. Každá z těchto nehod byla prokázána jako následek nedodržování BOZP, což vedlo k hromadění chyb, které nakonec vedly k fatálním nehodám. Právě tyto nehody vedly ke studiu a rozvoji studie kultury BOZP (IAEA, 1986).

Obě uvedené události měly několik společných rysů. Jmenovat lze například:

- Jednotlivá pracoviště si vzájemně konkurovala, což mělo vliv na předávání informací.
- Nedostatečná reakce na identifikované chyby.
- Programové škrty v oblasti BOZP.
- Pracovníci nebyli podporováni v návrhu změn, resp. vedení společnosti se snažilo v oblasti bezpečnosti udržet status quo.
- Pracovníci neměli jistotu svého zaměstnání a hojně byli využíváni námezdní (dočasní) pracovníci.
- Systém řízení bezpečnosti byl vysoce byrokratický.
- Důraz na výkon, založený na produkci bez ohledu na bezpečnost (ICSI, 2018).

Barbaranelli (Barbaranelli, 2015) se ve své studii zaměřil na porovnání vnímání bezpečnostního klimatu pracovníků v USA a v Itálii. Z výsledků plyne, že američtí respondenti vnímali, že mají na svých pracovištích lepší pracovní klima než pracovníci itaľští. Tyto výsledky by mohly být přínosné pro podniky, které působí v obou zemích, popřípadě pro podniky, které si v rámci těchto zemí pracovníky předávají. Pro dosažení



stejně úrovně kultury bezpečnosti by bylo potřeba, aby podnik působící v Itálii i v USA zacílil pozornost vedení na zlepšení klimatu přednostně na pracoviště v Itálii. Provedená studie sice není zcela vyčerpávající, lze vyvodit závěr, že bezpečnostní klima se bude mezi pracovníky z jednotlivých zemí lišit.

Již od osmdesátých let (Michaels, 1985; Perrow, 1984) je stále platné, že je v rozvojových zemích potřeba neustále podporovat rozvoj předpisů týkajících se BOZP. Bohužel, mnoha vládami je uplatňován nepravdivý předpoklad, že regulace bezpečnosti a tvorba bezpečnostních programů zvyšují provozní náklady. Přes neustálý pokrok ve vývoji řízení BOZP ve vyspělých zemích zůstává oblast BOZP v zemích méně vyspělých stále popelkou.

Podniky i vlády rozvinutých zemí si obecně uvědomují hodnotu programů a politik v oblasti BOZP, existuje však jen málo politických doporučení pro zdůvodnění a vytvoření regulace BOZP v ekonomicky se rozvíjejících zemích (Jilcha, 2016). V mnoha rozvojových zemích jsou rizika pracovních úrazů a nemocí podstatně vyšší než rizika ve vyspělých zemích, a to zejména proto, že existuje jen málo požadavků nebo standardů na BOZP (Tadesse, 2007; LaDou, 2003).

Národní produkce rozvojových zemích pochází často z šedé ekonomiky. Tyto státy tak mají méně přímých zisků, které by bylo možné investovat do oblasti BOZP a na boj proti nelegálnímu zaměstnávání (Swuste, 2002; Joubert, 2002). Bohužel je náročné předložit politikům pro ně dostatečně přijatelné důkazy, které by je přesvědčily o významu BOZP pro celou ekonomiku těchto zemí. Prosazení případných změn je tak obtížné (Jilcha, 2016; O'Neill, 2000).

Vyspělé země mají nastaveny své systémy a dostatek finančních zdrojů na podporu vědeckého výzkumu oblasti BOZP. Tento výzkum pak může ovlivnit vývoj politik a programů na podporu technických změn (Verma, 2002). Bohužel, navzdory důkazům, že zdraví pracovníci a tedy zdraví občané jsou úzce spojeni se zdravou ekonomikou, mají rozvojové země se špatným kreditem blízkým k hranici chudoby jen málo možností, jak zlepšit BOZP na pracovišti. Vysoký počet pracovních úrazů tak ještě více snižuje ekonomické zdroje země a vytváří spirálovitý pokles (ILO, 2012).

Příklad - kultura BOZP ve Francii

Např. francouzské podniky jsou dobrým příkladem toho, jak tržní a politické síly spolupracují a ovlivňují tak oblast BOZP. Francouzský pracovní trh je totiž silně regulován a postupem času byla v některých odvětvích zavedena kratší pracovní doba. Aby zde podniky mohly zvýšit produktivitu práce, musely proto přijmout nové zaměstnance. Využití přesčasových hodin již nebylo možné. Dalo by se předpokládat, že přesto, že došlo ke zkrácení pracovní doby, dojde také ke zlepšení kultury bezpečnosti na pracovišti. Bohužel se ukázalo, že v některých případech vedlo zintenzivnění práce ke zvýšenému počtu absencí. Podle Caroliho (Caroli, 2009) je důvodem zvýšení pracovních úrazů.

Závěr

Lze považovat za prokázané, že ke zlepšení stavu BOZP je potřeba se zaměřit na kulturu bezpečnosti (Kim, 2016; Ametepeb, 2013).



Vysoká úroveň kultury bezpečnosti v podniku má vliv na bezpečnostní klima, výkonnost podniku (konkurenceschopnost) a podnikovou bezpečnost, resp. stav podnikové BOZP. Na druhé straně se jednoznačně ukazuje, že nízká úroveň kultury bezpečnosti vede i ve vyspělých a vysoce sofistikovaných podnicích k nehodám s fatálními následky. Pokud budou nebezpečné provozy přeneseny do rozvojových zemí, tedy zemí s omezenými zdroji na oblast BOZP a s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, může hrát významnou roli ve snižování rizik důraz na kulturu bezpečnosti.

V rozvojových zemích je bohužel velká část obyvatelstva zaměstnána v šedé ekonomice. (Kim, 2016). Tito pracovníci nejsou často nikterak chráněni, popřípadě jsou zde nastavena pouze základní pravidla. (Rantanen, 2009; Naidoo, 2009). K podpoře BOZP by tak mohla dopomoci podpora podnikové kultury bezpečnosti.

Nástroje určené pro řízení podniků, resp. podnikové BOZP, mohou využívat informace o národní kultuře (národní povaze) svých pracovníků. Pokud bude v rámci řešení BOZP zohledněna i problematika národní povahy jednotlivých pracovníků, lze předpokládat, že dojde ke zlepšení stavu kultury bezpečnosti na pracovišti.

Kulturní normy (povaha národa) mají totiž vliv na vytváření firemní kultury bezpečnosti. Firemní kultura však může být ovlivněna nejen kulturou (povahou) pracovníků, ale také pomocí cílených opatření (Mearns, 2009). Přestože výzkum naznačil, že školení může zmírnit dopad národní povahy pracovníků na úroveň BOZP podniku (Klein, 2007; Sutton, 2006), zůstává mnoho otázek týkajících se možnosti celkového zlepšení úrovně BOZP v podniku. Resp. stále není vyřešen problém, jak v podnicích pracovat s pracovníky z rozdílných kulturních skupin (Ahasan, 2001).

3 BOZP migrantů

Jak se svět stále více globalizuje, stávají se lidé, podniky, vlády, ale i finanční systémy stále více propojené a na sobě závislé. Od devadesátých let dvacátého století došlo k dramatickému propojení světa, a to jak pomocí dopravy, globálního obchodu a internetu. Spolu s narůstajícím politickým propojením si lidé stále více uvědomují příležitosti, které na ně čekají i v jiných regionech a státech. Narůstá tak migrace, a to především ekonomická, kdy hnací silou je odchod za lepšími životními, politickými i sociálními podmínkami. Migrace však nemusí být přínosem pouze pro migranty. Může přinášet přínosy i pro místní vlády, podniky i komunity. V mnoha případech spolu spolupracují jak země, které jsou původci migrantů, tak země, které tyto migranty přijímají. Tato spolupráce cílí na tvorbu příležitostí pro migraci.

Migrace se stala globálním fenoménem obrovského významu, který do určité míry ovlivňuje všechny aspekty společnosti. Ačkoliv k většině migrací dochází legálně, v posledních letech se začala projevovat také migrace nelegální. Důvodem nelegální migrace je chudoba, hladomory, potlačování občanských svobod, pronásledování a ekologické katastrofy. Výsledkem této migrace je, že migranti končí v regionech, které nemají potřebné politické, sociální či ekonomické schopnosti, aby dokázaly nápor migrantů absorbovat a přizpůsobovali se jim. Tento zvýšený počet migrantů, mnohdy pro potřeby dotčeného regionu nevhodně kvalifikovaných či dokonce nepotřebných migrantů, představuje ekonomickou a sociální zátěž, což vede k regionální nestabilitě a krizím. Migranti, kteří vstupují do těchto regionů nebo zemí, které je nechtějí nebo nemají dostatečně připravenou infrastrukturu, která by se o příchozí mohla postarat, žijí následně v relativně nejistých a nevyhovujících podmínkách, které velmi často neposkytují ani běžné normy v oblasti veřejného zdraví.

Navzdory tomu, že v daném regionu žili lidé i po několik desítek generací, může neřízená migrace přinést významné problémy a následně se setkat s kulturním a politickým nepřijetím. Je proto potřeba, aby odborníci pochopili, jak migrace může ovlivnit jejich snažení a jaký může mít dopad na celou společnost. Toto platí i v případě oblasti BOZP. V případě BOZP je potřeba, aby odborníci pochopili, jak se migranti přizpůsobují pracovnímu prostředí a jak je nejlépe chránit před zraněním, nemocemi nebo úmrtím. Migranti totiž tvoří zvláštní skupinu pracovníků, kteří potřebují větší pozornost. Proto je potřeba, aby se s touto skupinou pracovníků naučili pracovat i odborníci z oblasti BOZP.

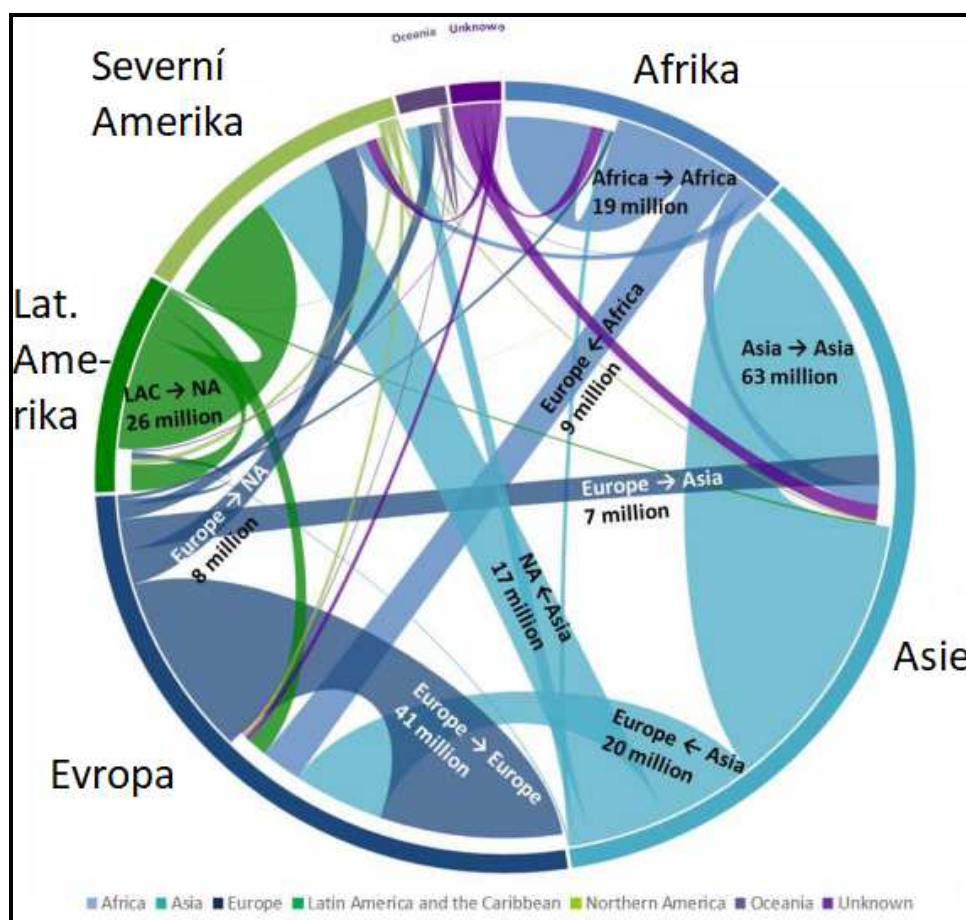
Populace migrantů

V roce 2017 bylo ve světě v pohybu 258 miliónů mezinárodních migrantů, což představuje 3,4 % světové populace (UN DESA, 2017c). Podle mezinárodní organizace práce se migrace v následujících letech pravděpodobně zintenzivní kvůli rostoucím pracovním deficitům ve velkých geografických regionech (ILO, 2017). Lidé, kteří hledají práci, budou stále více migrovat, zejména z Afriky a Latinské Ameriky. Bude se jednat především o mladší jedince ve věku 15 – 24 let. Celosvětové počty migrantů za poslední roky jsou uvedené v tabulce dále.

Tab. 4: Počet migrantů jako procento světové populace. (Zdroj: UN DESA, 2015 a 2019)

| Rok | Počet migrantů (mil. osob) | Podíl migrantů na světové populaci (%) |
|------|----------------------------|----------------------------------------|
| 1970 | 85 | 2,3 |
| 1975 | 90 | 2,2 |
| 1980 | 102 | 2,3 |
| 1985 | 113 | 2,3 |
| 1990 | 153 | 2,9 |
| 1995 | 161 | 2,8 |
| 2000 | 173 | 2,8 |
| 2005 | 191 | 2,9 |
| 2010 | 222 | 3,2 |
| 2015 | 244 | 3,3 |
| 2019 | 272 | 3,5 |

Bez ohledu na počty migrantů, které představují celkem ustálené pohyby, bylo v roce 2016 více než 40 miliónů místně vysídlených osob a 22,5 miliónů uprchlíků (IDMC, 2017; UNHCR, 2017). Očekává se, že s pokračujícím politickým konfliktem na Blízkém východě a v dalších regionech po celém světě, se počet migrantů ještě navýší. Přesun migrantů mezi regiony je vyobrazen na obrázku dále.



Obr. 2: Hlavní proudy mezinárodní migrace (Zdroj: UN, 2017)

Hlavním důvodem migrace je však stále práce. Migrující pracovníci tvoří asi 70 % všech migrantů a přibližně 75 % z nich míří do zemí s vysokými příjmy, 23 % pak míří do zemí se středními příjmy (IOM, 2017 zpráva o migraci). Přibližně 56 % migrantů jsou muži a ženy pak tvoří přibližně 44 % migrantů. Nejčastější odvětví práce migrantů jsou uvedena v tabulce dále.

Tab. 5: Odvětví, kde se migranti uplatňují. (Fuller, 2019)

| Odvětví | Procentní zastoupení (%) |
|-----------------------------|--------------------------|
| Služby, krom níže uvedených | 64,1 |
| Práce v domácnosti | 7,0 |
| Výroba a stavenictví | 17,8 |
| Zemědělství | 11,1 |

Geografické regiony a migrační směry

Hlavní cílovou oblastí mezinárodní migrace jsou Spojené státy Americké, následované Německem, Saudskou Arábií a Ruskem (UN DESA 2019). V Saudské Arábii tvoří migranti dokonce 88 % většinové populace (UN DESA, 2017a, 2017b). Hlavními zeměmi původu jsou Indie, Mexiko, Čína a Rusko (UN DESA 2019). TOP 10 zemí původu a hostitelských zemí je uvedeno v následující tabulce.

Tab. 6: TOP 10 zemí původu a hostitelských zemí. (Zdroj: UN DESA 2019)

| Země původu | Počet migrantů (mil) | | Hostitelské země | Počet migrantů (mil) | |
|-------------|----------------------|------|-------------------------|----------------------|------|
| | 1990 | 2019 | | 1990 | 2019 |
| Indie | 6,6 | 17,5 | USA | 23,3 | 50,7 |
| Mexiko | 4,4 | 11,8 | Německo | 5,9 | 13,1 |
| Čína | 4,2 | 10,7 | Rusko | 11,5 | 11,6 |
| Rusko | 12,7 | 10,5 | Velká Británie | 3,7 | 9,6 |
| Sýrie | 0,6 | 8,2 | Spojené arabské emiráty | 1,3 | 8,6 |
| Bangladéž | 5,5 | 7,8 | Francie | 5,9 | 8,3 |
| Pákistán | 3,3 | 6,3 | Kanada | 4,3 | 8,0 |
| Ukrajina | 5,5 | 5,9 | Austrálie | 4 | 7,5 |
| Filipíny | 2 | 5,4 | Itálie | 1,4 | 6,3 |
| Afghánistán | 6,8 | 5,1 | Španělsko | 0,8 | 6,1 |

Podle Světové banky pobývají dvě třetiny mezinárodních migrantů ve vyspělých ekonomikách, resp. v zemích s vysokými příjmy (např. USA, Kanada, Austrálie, západní Evropa). Jen méně než jedna třetina pak žije v zemích se středním příjmem, zbytek pak připadá na země s nižšími příjmy (World Bank, 2018; Docquier, 2011).

Tyto odhady je však velice těžké doložit a zdokumentovat, mimo jiné i proto, že imigrační proudy jsou plynulé a případně nekontrolovatelné. Tomu přispívají též individuální imigrační povolení v podobě víz (dočasné pobyty). Dočasné pobyty se mohou měnit na nepovolené dlouhodobé pobyty. Tyto nelegální migrační pohyby se stávají jen těžko měřitelné. I přesto se jednotlivé státy snaží využívat své vnitřní nástroje, aby nelegální migraci alespoň z části sledovaly (Gordon, 2009). Pro odlišení legální a nelegální migrace

je obtížné také to, že uznávání statusu migranta je často zatíženo velkou byrokracií a sami migranti pak nejdou cestou legální migrace (Koser, 2010). Sběr dat a následné hodnocení migračních pohybů je tak velmi obtížné a vyžaduje velké úsilí a celou řadu informačních zdrojů, infrastrukturu a spolupráci jednotlivých států.

Výhody migrace

I přes mnohdy velkou negativní politickou rétoriku týkající se migrace, existuje celá řada výhod spojených s migrací. Jde jak o výhody ekonomické, tak o výhody sociální či kulturní, a to jak pro země původu, tak pro země hostitelské. OECD například zjistila, že migranti přinášejí více pozitiv než negativ (OECD, 2013). Jde například o výhody spojené se zvýšením produktivity práce a zvyšujícím se HDP. Pozitivní vliv se může projevit také na trhu práce, a to zejména na trzích, kde je nedostatek konkrétních pracovníků. Jedna norská studie například ukazuje, že 10% nárůst zaměstnanosti migrantů ve stavebnictví vedla k 0,6% snížení mezd stavebních dělníků, ale že zároveň toto snížení mezd a nákladů bylo přeneseno na spotřebitele (Bratsberg, 2012).

Migrace může mít zároveň pozitivní vliv na země původu. Může zde snížit nezaměstnanost a chudobu. Může také snížit sociální zátěž a ulehčit tak mnohdy slabým sociálním systémům zemí původu. Peníze zasílané migranty zpět do zemí původu rodinám těchto migrantů, mohou mít vysoce pozitivní dopad na ekonomiku těchto zemí. Tento model může představovat relativně stabilní a dlouhodobý zdroj příjmů. V roce 2016 se odhaduje, že migranti poslali svým rodinám do zemí původu 429 miliard dolarů (World Bank, 2017).

Migranti, ale i jejich rodiny tak mohou na práci v zahraničí velice profitovat. Mzdy migrantů jsou za stejnou práci mnohdy násobně vyšší v zahraničí než v zemi původu (Clemens, 2009). K nejvyšším relativním příjmům dochází u nejméně kvalifikovaných migrantů (Gibson, 2011). Mezi další výhody migrace patří lepší zdravotní péče než v zemích původu, vyšší míra vzdělanosti jejich dětí a významné snížení úmrtnosti (World Bank, 2016).

Řízená migrace

Mezinárodní řízená migrace vychází především z dohod členských států OSN o spolupráci při řešení migrace, včetně související tvorby zákonů a norem a nastavování mechanismů pro řízení migrace a také zřizování příslušných institucí.

Výhodou globálního řízení migrace je lepší kontrola a povědomí o pohybech osob, lepší využívání zdrojů pro monitorování migrace prostřednictvím koordinovaných tranzitních bodů a kontrola nezákonných činností, včetně pašování, obchodování s lidmi, organizovaného zločinu a teroristických aktivit. Lepší kontrola a koordinace migrace také zlepšuje povědomí o finančních převodech a toku peněz přes hranice.

Mezinárodní kontrola a dohody o migrační politice však bohužel zaostávají za těmi, které byly vyvinuty pro jiné sociální oblasti, jako jsou lidská práva, obchod, ochrana životního prostředí a jiné. Účinně řízená globální migrace by mohla pro zúčastněné státy vytvořit pozitivní příležitosti. Hlavní principy, pravidla a normy, ať už závažné či nezávažné, mohou vytvářet měřítko chování států a vedení těchto států pro rozvoj programů a politik, řešících řízenou migraci.

Přestože byla úmluva OSN o uprchlících (migraci) široce ratifikována a byla dokonce vytvořena zvláštní agentura OSN pro uprchlíky, není situace uspokojivě řešena. Zřízena byla dokonce pozice hlavního komisaře pro uprchlíky. Prozatím jsou tvořeny nástroje v podobě mezinárodních smluv, které se týkají obchodování s lidmi a pašování lidí. Pozitivní faktický dopad se však zatím nedostavil.

Je potřeba upozornit, že existuje celá řada důvodů, proč je mezinárodní migraci zatěžko řešit. Migrace zahrnuje tak širokou škálu technických témat, které přesahují jednotlivé hranice států, jejichž složitosti je obtížné porozumět. Je potřeba zohledňovat ekonomiku, demografii, náboženství, kulturní hodnoty a politickou stabilitu. To vše má vliv na migraci, a to vše je migrací také ovlivněno. Svrchovanost zemí a právo států na sebeurčení často převažují nad obecným dobrem mezinárodního společenství.

Vzhledem ke komplexnosti migrace, je migrace veřejností často špatně pochopena a stává se politickým tématem v debatách o migraci. Nedostatek informací o migraci, jakým způsobem ovlivňuje ekonomiky zemí, kulturu a sociální systém, způsobuje, že je těžké tyto otázky debatovat a přijmout konsenzus. Toto bohužel platí i v případě, kdy jsou k dispozici potřebná data.

Příkladem pozitivního dopadu na ekonomiku státu lze hledat například v Dánsku. Zde ukázala jedna ze studií (Foged, 2016), že migranti mají tendenci přijímat hůře placená místa a domácí pracovníci se tak posouvají na lépe placená místa v regionu. Celková zaměstnanost v oblasti se tak zvyšuje.

Jedna z hlavních příčin obtížnosti vývoje mezinárodní migrační politiky je dána nerovností mezi zemí původu a cílovou zemí. Migranti nemají sílu k vyjednávání, když přijedou do cílové země. Musí přijímat to, co je jim dáno a mohou velmi málo namítat ohledně jejich podmínek.

Mezinárodní organizace pro migraci

Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) byla založena v roce 1951, jako nezávislá regionální organizace. V průběhu let se stala organizací s celosvětovou působností. Od roku 2016 je součástí Spojených národů (UN). Mezinárodní dialog ohledně migrace vede pravidelně již od roku 2001. Vládní rámec z roku 2015 obhazuje tři základní principy pro migraci:

- dodržování mezinárodních standardů a plnění práv migrantů,
- vývoj obsáhlých a koordinovaných státních politik,
- mezinárodní spolupráci a koordinaci.

Vládní politiky pro řízení pracovní migrace

Ačkoli byl vývoj v mezinárodní kooperaci o takových otázkách jako perzekuce uprchlíků a obchodování s lidmi, méně bylo implementováno ohledně práv migrantů. ILO udělalo hodně k řešení pracovních podmínek migrantů. Na globální úrovni je zde Úmluva o migraci z důvodu zaměstnání, Úmluva z roku 1975 týkající se migrace za ponižujících podmínek a podpora rovnosti příležitosti a zacházení s migrujícími pracovníky a v roce 1990 Úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodiny.

Témata, která řeší ILO Úmluvy, zahrnují politiky ohledně migrantů, najímání, odměnu, pracovní věk, zaměstnanecké odvody, školení zaměstnanců a členství v odborových

organizacích. Úmluva 143 rozšiřuje odpovědnosti pro monitorování a kontrolu migrace státy a poskytuje lidská práva migrantů a rozšiřuje rovnost příležitostí a zacházení v hostitelských zemích.

Pracovní podmínky jsou diskutovány v článku 12, Úmluvy 143. Požaduje od členů, aby garantovali kvalitu zacházení, co se týče pracovních podmínek všech migrujících zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou činnost, nehledě na podmínkách jejich zaměstnání. Povšimněte si, že to nezahrnuje stejné pracovní podmínky s domácími pracovníky v hostitelské zemi. Vlastně, kromě tohoto článku, řídicí návody nebo standardy pro pracovní podmínky v řízení mezinárodní migrace téměř neexistují. Hledání slova „pracovní“ ze zprávě o mezinárodní migraci z roku 2018 nenalezneme. Otázky BOZP nebyly ani zmíněny ve zprávě mající 347 stránek.

EU vypracovala nová pravidla, která vyžadují od zaměstnavatelů, aby poskytovali stejné pracovní podmínky pro legální EU zaměstnance z jiných zemí. Politika v zásadě je pokračování směrnice 96/71/EC z roku 1996, která požaduje stejné pracovní podmínky, včetně BOZP. Nicméně, stále tato revize nechrání pracovní podmínky migrantů pocházející mimo EU.

Strategický rámec EU BOZP 2014-2020(EU, 2014) popisuje budoucí závazky v oblasti práv zaměstnanců. Dokument se zabývá nově vznikajícími riziky a stárnutím zaměstnanců, ale nezmiňuje práva imigrantů. Ani nejsou zmíněny US OSHA regulace, které hovoří o migrantech, ačkoli jsou zmiňovány v OSHA upozorněních a jiných informačních materiálech. Nedostatečnost jazyka je zahrnuta v Globálním harmonizovaném standardu pro nebezpečné látky a jejich označování. V kanadské BOZP legislativě byly identifikovány mezery v BOZP aplikovaných na farmách a u pracovníků v zemědělství (Otero, 2010, Mc Laughlin, 2014).

Ekonomické a sociální rozdíly mezi migranty

Migranti jsou postiženi různými faktory, které ovlivňují jejich ekonomickou situaci. Ukázalo se, že při porovnávání mezd ve stejných podnicích jsou mzdy migrantů až o 13 % nižší než mzdy domácích pracovníků (Bartolucci, 2014). Je také známo, že migrace mezi vyspělými státy má vliv na hodnotu lidského kapitálu.

Absolventi zahraničních vzdělávacích institucí jsou v rámci pracovní migrace vnímáni jako méně kvalifikovaní. Často se tak stává, že migranti zastávají v hostitelské zemi pozice, které neodpovídají jejich vzdělání a dalším schopnostem. To dokresluje i následující tabulka.

Tab. 7: Empirické šetření – zaměstnávání cizinců v ČR – dosažené vzdělání a požadavky na konkrétní pracoviště. (VÚBP, 2010)

| 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 |

Míra negativního vnímání dosaženého vzdělání je výrazně ovlivněna kulturními rozdíly a vztahy mezi zemí původu a hostitelskou zemí. Hodnota lidského kapitálu je výrazně vyšší v případě migrantů ze zemí z vysoce rozvinutých zemí s podobnými jazykovými a kulturními hodnotami než u migrantů, kteří přicházejí z ekonomicky se rozvíjejících zemí s různými jazyky a kulturními odlišnostmi. (Sanroma, 2015). Čím větší jsou rozdíly mezi hostitelskou zemí a zemí původu, tím vyšší je ztráta lidského kapitálu. (Cheswick, 1979; Carnairo, 2012).

Vzhledem k tomu se migranti v hostitelské zemi nacházejí v situaci, kdy jim není zcela uznána jejich kvalifikace, dochází k tomu, že začínají přijímat nabídky na méně kvalifikované a hůře placené pozice (VÚBP, 2010). Významný vliv na výši odměny pak má především jazyková schopnost migrantů (Cheswick, 2002).

V hostitelských zemích se projevuje také nedostatek vedoucích pracovníků, kteří by se rekrutovali z řad migrantů. Například Aslund (Aslund, 2014) uvádí, že vedoucí pracovníci z řad migrantů tvoří pouze 1,5 % všech vedoucích pracovníků. Zaměstnavatelé v hostitelských zemích tak odměňují migranty až o dvě třetiny hůře než domácí pracovníky (Carneiro, 2012; Kampelmann, 2016; Chan, 2014). Z obavy o uplatnění na trhu práce v hostitelské zemi navíc migranti mnohdy neuvádějí svou nejvyšší kvalifikaci. Obávají se, že by si je vedoucí pracovníci nevybrali, a to z obavy o svá místa. Uznávání kvalifikací a zvyšování mezd se projevuje až po delším pobytu migrantů v hostitelské zemi (Weiss, 2003; Carneiro, 2012; Aydemir, 2008; Cohen, 2002).

Vzdělání a jazykové schopnosti migrantů

V případě Ameriky naznačují některé studie, že migranti s nižším stupněm vzdělání a špatnými jazykovými znalostmi mohou (i nevědomky) přijmout rizikovější práce, protože plně nerozumí rizikům. Studie Orreniuse (Ormenlus, 2009) ukázala, že pracovníci, kteří nemluvili anglicky, čelili větším pracovní úrazovosti a úmrtnosti, než ostatní pracovníci. Předpokládá se, že středoškolské vzdělání nemá přibližně 39 % cizinců. V domácí populaci pak středoškolské vzdělání nemá pouze 11 % pracovníků. V další studii (Orices, 2003) se uvádí, že 35 % imigrantů mluvilo anglicky špatně, 12 % pak nemluvilo anglicky vůbec. Výsledky šetření pracovních úrazů pak ukázaly, že například úmrtí hispánských pracovníků souviselo s nedostatečnou jazykovou vybaveností. Problémem bylo jak porozumění příkazům, tak porozumění příslušným předpisům a školení BOZP (CDC, 2008).

Nižší úroveň odborné přípravy a nedostatečná jazyková vybavenost souvisí s tím, že jsou migranti často najímáni přes agentury, popřípadě jiné zprostředkovatele, a to i přes zprostředkovatele či agentury, které působí v zemích původu a pracoviště migranta tak neznají. Zaměstnavatel se tak často mylně domnívá, že agentury či zprostředkovatelé nových zaměstnanců zajistí potřebná školení a budoucí pracovní sílu obeznámí s riziky na pracovišti. Agentury však neznají konkrétní podmínky na pracovišti. Sami migranti jsou pak na pracoviště přiděleni pouze dočasně a žádná ze zainteresovaných stran nemá zájem věnovat čas a peníze pro konkrétní školení (Belin, 2011). Nedostačující zkušenosti migrantů se pak projevují v rámci zácviku na pracovišti (HSE, 2010)

Migranti a zdravotní rizika

O sociálních a ekonomických důsledcích migrace toho bylo uvedeno mnoho. Je však stále málo známo o problematice migrantů a BOZP při porovnání s domácími pracovníky.

Jedna čínská studie uvádí, že migranti byli oproti domácím pracovníkům neúměrně zatíženi pracovní úrazovostí, včetně smrtelné (Fitzgerald, 2013). Další studie také ukázaly, že migrující pracovníci mají tendenci mít vyšší míru úrazovosti a jsou zaměstnání ve více rizikových odvětvích v porovnání s domácími pracovníky (Schonker, 2010; Ahonen, 2007; Reid, 2010).

Studie Orreniuse z roku 2009 ukázala, že v období let 1992 – 2005, zatímco celková míra úmrtnosti amerických zaměstnanců klesla, procento úmrtí pracujících migrantů vystoupalo z 3,5 % na 18 % (Orrenius, 2009). Tato stejná studie dospěla k závěru, že přistěhovalci mají tendenci pracovat v odvážnějších odvětvích a povoláních.

Migranti přijímají rizikové práce z mnoha důvodů. I přesto, že jsou rizikové práce mnohdy hůře placené, popřípadě jsou sami migranti placeni hůře, zvyšuje se dobrovolným přístupem na nižší mzdu jejich šance na pracovní uplatnění. Přijímání rizikových prací může souviset také s kulturou. V mnoha zemích s nižší úrovní kultury BOZP má lidský život výrazně menší hodnotu, resp. vnímání rizika je zde na jiné úrovni. Migranti tak mohou být zvyklí na náročnější pracovní podmínky, které mohou být v zemích jejich původu běžné. Nemusí tak vnímat rizikové práce jako nebezpečné. Migranti mají také tendenci pracovat v přesčasech a ve zvýšeném pracovním tempu. I toto má za následek zvýšení rizika poranění (HSE, 2010; Otero 2010; Hennebry, 2015).

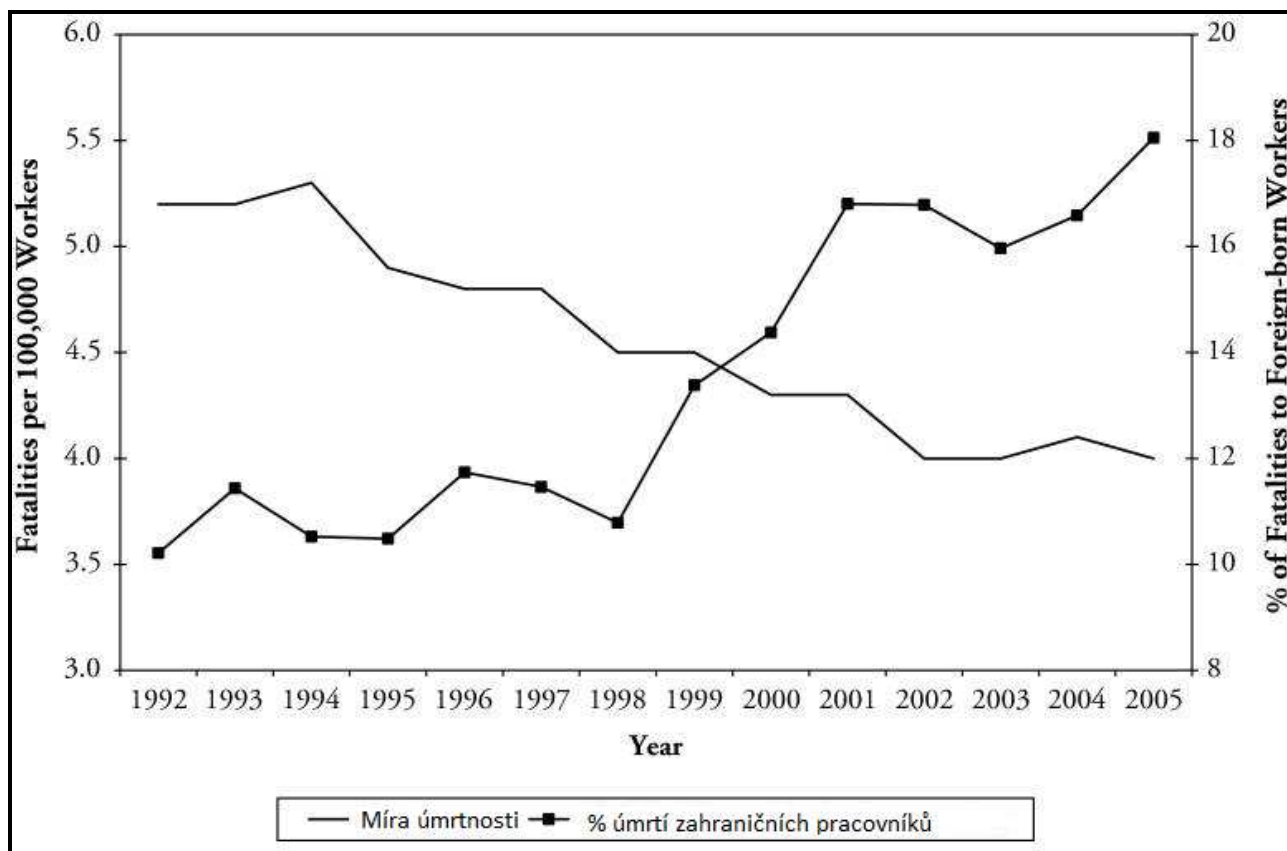
Bylo také zjištěno, že dobrovolně podstupují další rizika, aby pro své nadřazené splnili více úkolů (Vartia-Väänänen, 2007). Zaměstnavatelé zároveň přiznávají, že migranty zaměstnávají právě pro jejich ochotu pracovat přesčas a vykonávat rizikovější práce, popřípadě práce, které nechtějí vykonávat domácí pracovníci (Basok, 2002).

Migranti také bývají mladší než většina místních obyvatel (EC, 2010). Mladší pracovníci jsou obecně náchylnější k pracovní úrazovosti než pracovníci ve středním věku s větším množstvím zkušeností. Ukázalo se také, že nadřazení přidělovali migrantům nebezpečnější práce než domácím pracovníkům, a to i přesto, že se jednalo o stejná či obdobná pracoviště (Eurofound, 2007).

Sociální a ekonomická nejistota práce migrantů hraje pravděpodobně roli při vnímání rizikových faktorů na pracovišti. Ukázalo se, že migranti pracující v nejistých pozicích, jsou náchylnější k nemocnosti, tedy nejen k pracovní úrazovosti (Puig I Barrachina, 2013; Probst, 2001). Důvodem bude pravděpodobně i to, že jsou tito pracovníci málo motivováni k dodržování bezpečnostních pravidel. Sami pak pravděpodobně přijímají více fyzických výzev a vystavují se tak dobrovolně rizikům.

Výchova ke zdraví

Jedna ze studií (Chan, 2006) uvádí roční statistiku smrtelné úrazovosti na staveništi ve státě New York. Konkrétně uvádí, že 21 z 29 smrtelných pracovních úrazů na staveništi připadá na migranty. Obdobně popisuje jiná studie nárůst smrtelných pracovních úrazů, a to mezi lety 1992 – 2005. V tomto období zaznamenal u migrantů americký statistický úřad významný nárůst smrtelných pracovních úrazů (Orrenius, 2009). To dokresluje i následující obrázek.



Obr. 3: Celková míra úmrtnosti na 100 tis. pracovníků a % úmrtnost zahraničních pracovníků. (Zdroj: Orrenius, 2009)

Design pracoviště a typ práce, kterou migrant vykonává, může mít dopad na počet a úroveň pracovních úrazů. Barling uvedl, že pracovní charakteristiky spojené s vysoce výkonnými a kvalitními systémy práce vedly k menšímu počtu pracovních úrazů (Barling, 2003). Když pracovníci mají vysoký index vnímání nejistoty v zaměstnání (UAI), mají tendenci vykazovat menší motivaci k dodržování bezpečnostních pravidel, což má za následek vyšší počet úrazů a zranění (Probst, 2001).

Podniky z rozvinutých zemí, které disponují dobře proškolenými pracovníky s velmi dobrými znalostmi a dovednostmi v oblasti BOZP, mají u svých zaměstnanců mnohem nižší počet pracovních úrazů. Zaměstnanci se podílejí na rozhodování, včetně oblasti BOZP a mají tak tendenci se aktivně zapojit, což přináší pozitivní výsledky. Simard uvádí, že zaměstnanci, kteří měli možnost spolurozhodování, se více aktivně podíleli na vlastní bezpečnosti než ti, kteří brali BOZP jako pouhé dodržování předepsaných předpisů (Simard, 1997).

Státy a sektory práce s pracovníky, kteří mají méně sofistikovanou práci, se daleko méně podílejí na designu a kontrole svého pracovního místa, a také se méně zapojují do BOZP. Krom toho, v zemích, kde zaměstnanci nejsou zapojeni do rozhodování, budou mít pravděpodobně i menší zájem o bezpečnost (Berg, 1999).

Rovněž míra fluktuace je nižší u pracovníků s vyšší kvalifikací (Guthrie, 2001). Oba tyto faktory mohou hrát důležitou roli v účasti na školení o bezpečnosti a pravděpodobnosti uplatnění získaných informací na pracovišti. Vysoká fluktuace zaměstnanců přináší

zvýšené náklady na školení a efektivita školení bezpečnosti práce se snižuje. Toto je konkrétně problém u migrantů, kteří se často přesouvají a mění zaměstnání.

Řada faktorů ovlivňuje BOZP na pracovišti. Barrachina (2013) hovoří o ženách, speciálně v nebezpečných povoláních z východní a střední Evropy, které častěji trpí nespokojeností s prací a špatným zdravotním stavem. U některých typů smluv je pravděpodobné, že neoznamují nebezpečné pracovní podmínky, a poté musí čelit následkům z hlediska úrazů a nemocí (Van Aerden, 2015).

Studie ukázaly, že smluvní zaměstnanci trpí častějšími a závažnějšími zraněními než stálí zaměstnanci s plným úvazkem (Blank, 1995; Quinlan, 1999). Tito zaměstnanci mají často menší zkušenosti nebo méně kvalitní zaškolení v oblasti BOZP, pracují více hodin a v rizikovějších podmínkách (Wright, 1998).

Negativní zdravotní stav migrantů je často spojen s odvětvím a typem práce, kterou vykonávají (Vartia-Väänänen, 2007). Migrantí pracují nejčastěji ve fyzicky náročných sektorech jako například zemědělství, rybářský průmysl, kde jsou daleko častější pracovní úrazy a nemoci z povolání (Eurofound, 2007). Migrantí jsou také vystaveni expozici vibrací, hluku, horka, toxických látek a dalších kontaminantů. Přistěhovalci ve Spojených státech, kteří pocházejí z Mexika, mají daleko vyšší úmrtnost, respektive úmrtnost v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci ve spojitosti s jejich prací (Loh, 2004). Tato vyšší úmrtnost souvisí se zaměstnáním v rizikových oborech, jako je stavebnictví a zemědělství (Richardson, 2003).

Mnoho přistěhovalců pracuje ve službách, v obchodech nebo taxikářích. Mnoho z nich provozuje také vlastní podnikání. Práce ve službách může znamenat riziko pro zdraví. Mezi roky 1992 až 2005 bylo více než 3 000 cizinců v USA zavražděno v práci, čímž se vražda stala nejčastější příčinou úmrtí imigrantů na pracovišti (Franklin, 2006, Sincavage, 2005).

Úrazovost cizinců – důvody předpokládaného podhodnocení situace

Bohužel se dá předpokládat, že úrazovost migrantů bude obecně podhodnocena. Migrantí mají často menší motivaci hlásit své pracovní úrazy. Důvodem je, mimo jiné, obava z odvetných opatření zaměstnavatele, popřípadě kontrolních orgánů. Obava je spojena také se strachem o práci. Migrantí tak při těchto situacích pocítují handicap spojený s jazykovou bariérou, a také s nedostatečným zapojením se do místních sociálních programů (Rust, 1990).

U dočasných pracovníků je vyšší pravděpodobnost toho, že v případě úrazu nahlásí pracovní úraz a následně vyhledají lékařskou pomoc, a to hlavně kvůli obavám z propuštění z práce. V malých a středních podnicích se tito pracovníci obávají, že případné přivolání lékaře, popřípadě kontrolního orgánu následně postihne jejich zaměstnavatele. Obávají se pak také reakce zaměstnavatele, kdy se domnívají, že by po nich vyžadoval případné náhrady za udělené pokuty. Následně mají obavu ze ztráty zaměstnání, a to nejen u konkrétního zaměstnavatele, ale i z toho, že je nebude chtít přijmout žádný jiný zaměstnavatel (Underhill, 2011).

Migrantí vyhledávají často lékařskou pomoc až v případě, kdy jsou ve vysokém stádiu nemocnosti (Vartia-Väänänen, 2007). Migrantí mají tendenci pracovat v nejnáročnějších profesích a vykonávat sezónní a neatraktivní práce (Gravel, 2014). Tyto práce jim pak často poskytují malí zaměstnavatelé, u kterých není oblast BOZP dostatečně řešena.

Nežádka se také stává, že drobní zaměstnavatelé se snaží nehlásit i těžké a smrtelné pracovní úrazy, a to z obavy možných kontrol a následných sankcí. Migranti tak často nevědí, jak získat přístup ke zdravotnickým službám nebo dokonce k základní lékařské léčbě. A pokud by se nejednalo o lékařskou pomoc nebo o náhradu škody pro pracovníky, pak migranti pocítují jen málo výhod, pokud jde o hlášení jejich zranění nebo nemocí. Výsledkem je, že míra zranění, nemocí a úmrtí přistěhovalců je pravděpodobně ještě vyšší, než se uvádí (Orrenius, 2009).

Závěr

Možné dopady zaměstnávání migrantů jsou zřejmé. S jejich zaměstnáváním se však pojí také negativní jevy na úseku BOZP. Časté jsou případy zvýšené úrazovosti, především v případě migrantů, kteří pracují na dočasných pracovních pozicích, popřípadě pro ně zaměstnavatel nastavil jiné flexibilní formy práce (DPP, DPČ, zkrácené úvazky apod.). Pro minimalizaci negativ spojených se zaměstnáváním migrantů je vhodné zaměřit cílenou kontrolu na dodržování povinností BOZP ze strany zaměstnavatelů. Pracovní úrazovost lze zároveň snižovat cíleným školením, zefektivněním komunikace, odstraňováním jazykových bariér a zvyšováním kultury BOZP v podniku jako celku. V rámci školení je potřeba zdůraznit potřebnost dodržování zásad BOZP i důvody využívání osobních ochranných prostředků a dalších opatření na ochranu zaměstnanců. Prostor je potřeba věnovat také hlášení nehod i pracovních úrazů. Cizinci se nesmí domnívat, že případné nehody a úrazy mohou uškodit jim nebo jejich zaměstnavateli.

Jedna ze studií (Amuedo-Dorantes, 2002) ukázala, že další školení BOZP zaměřené na migranty snižuje jejich pracovní úrazovost. Vzhledem k vysokému počtu migrantů, kteří nemluví národními jazyky a vysoké míře úrazovosti je zřejmé, že pracovníci musí mít k dispozici bezpečnostní školení a písemné materiály, včetně štítků a příspěvků, ve svých rodných jazycích. Opírat se o to, že migranti znají hovorovou řeč je nedostačující.

Jedním ze způsobů, jak řešit BOZP na pracovištích s přítomností migrantů je jednak dodržovat rovnocenné odměňování, jednak dosadit migranty i na vedoucí místa (Aslund, 2014). Tento přístup by mohl zlepšit nejen podmínky migrantů v hostitelské zemi, ale následně by migrant mohl přenést kulturu BOZP z hostitelské země do země původu.

Výzkum pracovních podmínek migrantů a nastavení BOZP by měl být rozšířen, aby bylo možné lépe porozumět příslušným problémům a najít možná řešení. Nedostatky v hlášení úrazů by měly být napraveny cíleným výzkumem.

Odborníci v oblasti BOZP i v dalších oblastech by měli být informováni o problémech migrantů a konkrétních problémech spojených s jejich přítomností na pracovišti (např. komunikační bariéra či uznávání autorit). Odborníci v oblasti BOZP, kteří tyto problémy a obavy pochopí, budou lépe připraveni je řešit.

To by mělo vést k lepší komunikaci s managementy podniků a politiky, kteří jsou zodpovědní za otázky migrace. Větší důraz by tak měl být kladen na kulturní rozdíly, jazykové nedostatky a zapojení do integračních politik. Poskytovatelé sociálních služeb a zdravotní péče v komunitě by si měli být vědomi zvláštních zdravotních podmínek migrantů, kulturních zvyklostí a potenciálních nebezpečí na pracovišti.

Závěrem je možné říci, že migranti, kteří nejčastěji pracují v rizikových odvětvích, mohou profitovat z globálního přístupu k BOZP. Tento přístup se snaží mířit na ochranu všech pracovníků. Z pohledu ochrany pracovníků je nutné, aby si jednotliví odborníci v oblasti

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



BOZP uvědomili, že je potřeba k problémům přistupovat holisticky. Oddělovat BOZP od zdraví a sociálního zázemí pracovníků z ciziny mimo pracoviště je nevhodné. Je potřeba, aby se jednotlivé vlády snažily o tvorbu příslušných politik a kontrolních mechanismů, které budou řešit specifické oblasti BOZP těchto pracovníků. K tomuto je možné využívat dokumenty Mezinárodní organizace práce, která vytvořila mnoho analytických a dalších podpůrných a doporučujících materiálů.

4 Literatura

Abbas, M., Trend of occupational injuries/diseases in Pakistan: Index value analysis of injured employed persons from 2001-02 to 2012-13, *Safety and Health at Work* (2015) Vol. 6, pp. 218-226.

Ahasan, M. R., Partanen, T., Occupational health and safety in the least developed countries: A simple case of neglect, *Journal of Epidemiology* (2001) Vol. 11, pp. 74-80.

Ahonen, E., Benavides, F., Benach, J., Immigrant populations, work and health-A systematic literature review, *Scandinavian Journal of Work Environment & Health* (2007) Vol. 33, pp. 96-104.

AIHA (2011) *AIHA Business Value Strategy Manual*, the American Industrial Hygiene Association, Fairfax, VA ISBN: 978-1-935082-22-4, edited by Bernie Silverstein. American Industrial Hygiene Association.

Amador-Rodeno, R., An overview to CERSSO's self evaluation of the cost-benefit on the investment in occupational safety and health in textile factories: A step by step methodology, *Journal of Safety Research* (2005) Vol. 36, pp. 215-29.

American Economic Journal: Applied Economics (2015) Vol. 8, No. 2, pp. 1-14.

Ametepoh, R., Adei, D., Arhin, A., Occupational health hazards and safety of the informal sector in the Sekondi-Takoradi metropolitan area of Ghana, *Research on Humanities and Social Sciences* (2013) Vol. 3, o. 20, ISSN 2222-1719
<https://pdfs.semanticscholar.org/f176/elbe5a59c0d60057de76179866007dabab55.pdf>.

Amponsah-Tawiah, K., Adu, M., Work pressure and safety behaviors among health workers in Ghana: The moderating role of management commitment to safety, *Safety and Health at Work* (2016) Vol. 7, pp. 340-346. doi:10.1016/j.shaw.2016.05.001.

Amponsah-Tawiah, K., Occupational health and safety and sustainable development in Ghana, *International Journal of Business Administration* (2013) Vol. 4, No. 2, pp. 74-78.

Amuedo-Dorantes, C., Work safety in the context of temporary employment: The Spanish experience, *Industrial and Labor Relations Review* (2002) Vol. 55, No. 2, pp. 262-285.

Arezes, P., Swuste, P., Occupational health and safety post-graduation courses in Europe: A general overview, *Safety Science* (2012) Vol. 50, pp. 433-442.

Argiles-Bosch, J., Marti, J., Monllau, T., Garcia-Blandon, J., Urgell, T., Empirical analysis of the incidence of accidents in the workplace on firms' financial performance, *Safety Science* (2014) Vol. 70, pp. 123-132.

Aslund, O., Hensvik, L., Skans, O., Seeing similarity: How immigrants and natives manage in the labor market, *Journal of Labor Economics* (2014) Vol. 32, o. 3, pp. 405-441.

Aydemir, A., Skuterud, M., The immigrant wage differential within and across establishments, *Industrial and Labor Relations Review* (April 2008) Vol. 61, o. 3, pp. 334-352.

B. Evans, P. Jha, A. Milis, P. Musgrove (Eds). Occupational Health (2nd ed., Chapter 60, p. 1127). New York: Oxford University Press www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK11750/. ISBN-10: 0-8213-6179-1.

Barbaranelli, C., Petitta, L., Probst, T., Does safety climate predict safety performance in Italy and the USA? Cross-cultural validation of a theoretical model of safety climate, *Accident Analysis and Prevention* (2015) Vol. 77, pp. 35-44.

Barling, J., Iverson, R., Kelloway, E., High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries, *Journal of Applied Psychology* (2003) Vol. 88, No. 2, pp. 276-283.

Barrachina, P. (2013). Monitoring Employment-Related Health Inequalities in Europe: The Case of Unemployment and Precarious Employment. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, p. 339.

Bartolucci, C., Understanding the native-immigrant wage gap using matched employer data: Evidence from Germany, *ILR Review* (October 2014) Vol. 67, No. 4, pp. 1166-1202.

Basok, T. (2002). Tortillas and Tomatoes. Mexicem Transmigrant Harvesters in Canada. Montréal: McGill-Queen's University Press.

Belin, A., Zamparutti, T., Tull, K., Hernandez, G., Graveling, R. (August 2011). Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers. Brussels: European Parliament.

Bentley, T., Tappin, D., Incorporating organisational safety culture within ergonomics practice, *Ergonomics* (2010) Vol. 53, No. 10, pp. 1167-1174. doi:10.1080/00140139.2010.512981.

Berg, P., The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry, *Industrial Relations* (1999) Vol. 54, pp. 111-134.

Bergstrom, M., The potential-method-An economic evaluation tool (2005), *ECON Proceedings* Vol. 36, pp. 237-240.

Biddle, E., Ray, T., Owusu-Edusei, K., Camm, T., Synthesis and recommendations of the economic evaluation of OHS interventions at the company Jev! conference, *Journal of Safety Research* (2005) Vol. 36, pp. 261-267.

Blank, V., Andersson, R., Linden, A., Nilsson, B., Hidden accident rates and patterns in the Swedish mining industry due to involvement of contractor workers, *Safety Science* (1995) Vol. 21, o. 1, pp. 23-35.

Boden, L., Running on empty: Families, time, and workplace injuries, *American Journal of Public Health* (2005) Vol. 95, No. 11, pp. 1894-1897.

Bratsberg, B., Raaum, O., Immigration and wages: Evidence from construction, *The Economic Journal* (December 2012), Vol. 122, o. 565, pp. 1177-1205.

Brown, K., Willis, P., Prussia, G., Predicting safe employee behavior in the steel industry: Development and test of a sociotechnical model, *Journal of Operations Management* (2000) Vol. 18, pp. 445-465.

Bryson, A., Kleiner, M., The regulation of occupations, *British Journal of Industrial Relations* (2010) Vol. 48, No. 4, pp. 670-675.

CA, California, Multilingual Health & Safety Resources a Guide to Worker Training Materials on the Web (2014) <http://lohp.org/wp-content/uploads/2014/06/Multilingual-Guide-6th-edition-June-2014.pdf>.

Cagno, E., Micheli, G., Masi, D., Jacinto, C., Economic evaluation of OSH and its way to SMEs: A constructive review, *Safety Science* (2013) Vol. 53, pp. 134-152.

Carneiro, A., Fortuna, Varejao, J., Immigrants at new destinations: How they fare and why, *Journal of Population Economics* (2012) Vol. 25, pp. 1165-1185. As a result, migrants have been shown to suffer wage discrimination by employers.

Caroli, E., Gautie, J., Lamanthe, A., The French food-processing model: High relative wages and high work intensity, *International Labor Review* (2009) Vol. 148, o. 4. pp. 375-394.

Carpenter, D., Knepper, L., Erickson, A., Ross, J., Regulating work: Measuring the scope and burden of occupational licensure among low and moderate-income occupations in the United States, *Economic Affairs* (2015) Vol. 35, No. 1, pp. 3-20.

Carroll, J.S., Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change, *Work and Stress* (1998) Vol. 12, pp. 272-284. doi: 10.1080/02678379808256866.

Centers for Disease Control and Prevention (CDC). Work-related injury deaths among Hispanics-United States, 1992-2006, *Mortality and Morbidity Weekly Report* (2008) Vol. 57, pp. 597-600.

Clarke, S., Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace, *Safety Science* (2006) Vol. 44, o. 6, pp. 537-550.

Clearly Cultural, Uncertainty Avoidance (2018) www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/uncertainty-avoidance-index/.

Cohen, S., Eckstein, Z., Labor mobility of immigrants: Training, experience, language and opportunities, *International Economic Review* (2002) Vol. 49, 1 o. 3, pp. 837-872.

Cooper, M., Towards a model of safety culture, *Safety Science* (2000) Vol. 36, pp. 111-136. doi: 10.1016/S0925-7535(00)00035-7.

Cox, S., Flin, R., Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress* (1998) Vol. 12, pp. 189-201.

Curran, V., Hayward, M., Bornstein, S., Del Bianco, A., Demers, P., Bartlett, K., Davies, H., LeFort, S., MacKinnon, S., Miller, S. (2013). Educational Offerings in Health and Safety in Canadian Post-Secondary Institutions: A Survey of Canadian Schools (RS2011/G38). Nova Scotia: WorkSafeBC, Workers' Compensation Board.

Davies, H. T. O., Utley, S. M., Mannion, R., Organisational culture and quality of health care, *Quality in Health Care* (2000) Vol. 9, pp. 111-119.

DeArmond, S., Huang, Y., Chen, P., Courtney, T., Corporate financial decision makers' perceptions of their company's safety performance, programs and personnel: Do company size and industry injury risk matter? *Work* (2010) Vol. 37, pp. 3-13.



Docquier, F., Ozden, C., Peri, G., The Wage Effects of Immigration and Emigration. Policy Research Working Paper 5556 World Bank. (February 2011) <http://documents.worldbank.org/curated/en/675801468331816158/pdf/WPS5556.pdf>.

Driscoll, T., Takala, J., Steenland, K., Corvalan, C., Fingerhut, M., Review of estimates of the global burden of injury and illness due to occupational exposures, American Journal of Industrial Medicine (2005) Vol. 48, pp. 491-502.

EASHW, European Agency for Safety and Health at Work, Homepage (2018) <https://osha.europa.eu/en>.

elson, D., Concha-Barrientos, M., Driscoll, T., Steenland, K., Fingerhut, F., Punnett, L., Pruss-Ustun, A., Leigh, J., Corvalan, C. The global burden of selected occupational diseases and injury risks: Methodology and summary, American Journal of Industrial Medicine (2005) Vol. 48, pp. 400-418.

ENETOSH, European Network Education and Training in Occupational Safety and Health,

ENSHPO, European Network of Safety and Health Professional Organisations, Homepage (2017) <http://enshpo.eu/home>.

Erickson, J., Occupational safety and health professionals: A University of Southern California study, Professional Safety (1991) Vol. 36, o. 12, p. 33.

EU (June 6, 2014). European Commission-Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on an EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2014-2020, Brussels.

EU, EU-OSHA, Press Release-Work-Related Accidents and Injuries (2017) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/eu-osha-presents-new-figures-costs-poor-workplace-safety-and-health-world>.

EU, European Union, Eurostat, (2009) 8.6% of Workers in the EU Experienced Work-Related Health Problems. Statistics in Focus 63/2009 (p. 12). European Communities <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5283817/KS-SF-09-063-EN.PDF/!Ob62d3b-e4dd-403f-b337-af6ffd3de8de>.

Eurofound (May 2007). Employment and Working Conditions of Migrant Workers. Dublin: EWCO, p. 37.

European Commission, Demography Report (2010). Commission Staff Working Document, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion and Eurostat, the Statistical Office of the European Union, p. 44.

Fahlbruch, B., Wilpert, B., (1999). System safety-an emerging field for I/O psychology. In C. L. Cooper, I. T. Robertson (Eds). International Review of Industrial and Organizational Psychology, (Vol. 14, pp. 55-93). New York: John Wiley & Sons Ltd.

Fitzgerald, S., Chen, X., Qu, H., Sheff, M., Occupational injury among migrant workers in China: A systematic review, Injury Prevention (October 2013) Vol. 19, No. 5, pp. 348-354.

Flin, R., Mearns, K., O'connor, P., Bryden, R., Measuring safety climate: Identifying the common features, Safety Science (2000) Vol. 34, pp. 177-192.

Foged, M., Peri, G., Immigrants' effect on Native workers: New analysis on longitudinal data.

Franklin, S., Little, D. (October 8, 2006). Cabbies, Clerks Put Lives on the Line: Immigrants' Top Cause of Death on the Job: Homicide. Chicago: Chicago Tribune, p. 1.

Fuller, C. W., Vassie, L. H., Benchmarking the safety climates of employees and contractors working within a partnership arrangement: A case study in the offshore oil industry, Benchmarking: An International Journal (2001) Vol. 8, pp. 413-430. doi:10.1108/EUM0000000006386.

Gharpurea, S., Roya, S., Purang, P., Bhattacharyya, S., Role of cultural dimensions in safety performance of global oil and gas industry, Recent Advances in Petrochemical Science (2018) Vol. 5, No. 1. ISSN : 2575-8578.

Gibson, J., McKenzie, D. (2011). Australia's Pacific Seasonal Worker Pilot Scheme: Development Impacts in the First Two Years. New Zealand: University of Waikato.

Glodstein, G., Helmer, R., Fingerhut, M., Mobilizing to protect worker's health: The WHO global strategy on occupational health and safety, African Newsletter on Occupational Health and Safety (2001) Vol. 11, pp. 56-60.

Gonzalez-Roma, V., Peiro, J., Lloret, S., Zornoza, A., The validity of collective climates, Journal of Occupational and Organizational Psychology (1999) Vol. 72, pp. 25-40.

Gordon, L., Scanlon, K., Travers, T., Whitehead, C. (May 2009). Economic Impact on London and the UK of an Earned Regularization of Irregular Migrants in the UK. London: Greater London Authority. ISBN 978-1-84781-258-2 Available from www.london.gov.uk/sites/default/files/gla_migrate_files_destination/irregular-migrants-report.pdf.

Gravel, S., Premji, S. (2014). Travailleur migrants: une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 16-21 Travailleurs immigrants et santé et sécurité du travail.

Grieco, E. (2003). English Abilities of the US Foreign-Born Population. Washington, DC: Migration Information, Migration Policy Institute. www.migrationpolicy.org/article/english-abilities-us-foreign-born-population/.

Guldenmund, F., The nature of safety culture: A review of theory and research, Safety Science (2000) Vol. 34, pp. 215-257.

Gun, D., Keller, C., Kochugovindan, S., Wieladek, T., The End of Globalisation As We Know It? (2017) www.investmentbank.barclays.com/our-insights/the-end-of-globalisation-as-we-know-it.html?cid=ppc_sc08e00v1lm08WEpa00pv00&trid=43700022669873736 Barclays Bank.

Guthrie, J., High involvement work practices, turnover and productivity: Evidence from New Zealand, Academy of Management Journal (2001) Vol. 44, pp. 180-190.

Hamalainen, P., Saarela, K. L., Takala, J., Global trend according to estimated number of occupational accidents and fatal work-related diseases at region and country level, Journal of Safety Research (2009) Vol. 40, pp. 125-139.

Hamalainen, P., Saarela, K., Takala, J., Global estimates of fatal work-related diseases by region and disease group, *International Journal of Occupational and Environmental Health* (2011) Vol. 17, o. 1, pp. 49 -56.

Harms-Ringdahl, L., On economic evaluation of systemic safety work at companies, *Journal of Occupational Accidents* (1990) Vol. 12, pp. 89-98.

Harrison, J., Dawson, L., Occupational health: Meeting the challenges of the next 20 years,

Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D., Perraton, J. (1999). *Global Transformations Reader: Politics, Economics and Culture*. Cambridge: Polity Press.

Helmreich, R. (1999). Building safety on the three cultures of aviation. Paper Presented at the Proceedings of the IATA Human Factors Seminar. Bangkok, Thailand, August 12, 1998, pp. 39-43.

Hennebry, J., McLaughlin, J., Preibisch, K. (September 18, 2015). *Changing Workplaces Review*, Ministry of Labour. Addressing agricultural migrant worker protection.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Hofstede, G., The cultural relativity of organizational practices and theories, *Journal of International Business Studies* (1983) Vol. 14, pp. 75-89.

HSE (February, 2010). Protecting migrant workers, Health and Safety Executive www.hse.gov.uk/migrantworkers/employer/protecting.pdf.

Huang, Y., Leamon, T., Courtney, T., Chen, P., DeArmond, S., A comparison of workplace safety perceptions among financial decision-makers of medium- vs. large-size companies, *Accident Analysis and Prevention* (2011) Vol. 43, pp. 1-10.

Huang, Y., Leamon, T., Courtney, T., Chen, P., DeArmond, S., Corporate financial decision-makers' perceptions of workplace safety, *Accident Analysis and Prevention* (2007) Vol. 39, pp. 767-775.

Chan, J., Assimilation of Hong Kong immigrants in Canada, *Pacific Economic Review* (2014) Vol. 19, No. 4, pp. 439-465.

Chan, S. (November 22, 2006). Fatal Construction accidents in the City Rise Sharply Over 12 Months. New York: New York Times, p. C13.

Cheswick, B. (1979). The economic progress of immigrants: some apparently universal patterns. In W. Fellner, (Ed.), *Contemporary Economic Problems*. Washington, DC: American Enterprise Institute, pp. 357-399. (from Carneiro, 2012).

Cheswick, B., Miller, P., Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle, *Journal of Population Economics* (2002) Vol. 15, o. 1, pp. 31-57.
Clemens, M., Montenegro, C., Pritchett, L., (2009). *The Place Premium: Wage Differences for Identical Workers across the U.S. Border*. Washington, DC: Center for Global Development.

Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., Tomas, J., Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity, *Work & Stress* (1998) Vol. 12, o. 3, pp. 255-271.

Cheyne, A., Oliver, A., Tomas, J., Cox, S., The Architecture of employee attitudes to safety in the manufacturing sector, *Personnel Review* (2002), Vol. 31, pp. 649-670.

IAEA, International Atomic Energy Agency (1991). *Safety Culture*, Safety Series No. 75-INSAG-4. Vienna: IAEA. ISBN 92-0-1 23091-5.

IAEA, International Atomic Energy Agency, International Nuclear Safety Advisory Group (HSC) (1986). *Summary Report on the Post-Accident Review Meeting on the Chernobyl Accident*, Safety Series No. 75-INSAG-1. Vienna: International Atomic Energy Agency.

ICSI, Institut pour une culture de securite industrielle, *Safety Culture: from Understanding to Action* (2018) www.icsi-eu.org/documents/88/csi_l80l-safety_culture_from_under-standing_to_action.pdf, ISSN 2100-3874.

ILO (1988). *Safety, Health and Working Conditions in the Transfer of Technology to Developing Countries-An ILO Code of Practice* (1988). Geneva: International Labor Organization. ISBN 92-2-106122-1.

ILO (2003). *Safety in Numbers: Pointers for a Global Safety Culture at Work*. Geneva: International Labor Organization. ISBN: 92-2-113741-4.

ILO, *Future of Work, Major Trends* (2017) www.ilo.org/global/topics/future-of-work/trends/WCMS_545683/lang-en/index.htm.

ILO, International Labor Organization, *C097-Migration for Employment Convention (Revised)*, (o. 97) (Entry into force: 22 Jan 1952) (1949) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::PI2100_INSTRUMENT_ID:312242.

ILO, International Labor Organization, *C143-Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, Convention concerning Migrations in Abusive Conditions and the Promotion of Equality of Opportunity and Treatment* (1975) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::PI2100_ILO_CODE:C143.

ILO, *Safety and Health at Work* (2017) www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm.

Internal Displacement Monitoring Center (IDMC) (2017). *Global Report on Internal Displacement*. Geneva: IDMC. www.internal-displacement.org/global-report/grid2017/pdfs/2017-GRID.pdf.

International Labour Organization (ILO), *Information on Decent Work and a Health and Safety Culture* [Internet]. Geneva (Switzerland): Office; 2009 [cited 2015 Sep 15] (2009) [www.ilo.org/global/portal/index.php?option=com_content&task.view&id.1138&Itemid.1141](http://www.ilo.org/global/portal/index.php?option=com_content&task=view&id.1138&Itemid.1141).

International Monetary Fund (2000). "Globalization: Threats or Opportunity." 12 April 2000: IMF Publications.

Investopedia, *Top 25 Developed Countries* (2018) www.investopedia.com/updates/top-developing-countries/.

IOHA, International Occupational Hygiene Association, National Accreditation Recognition Committee (2018) <https://ioha.net/national-accreditation-recognition-national-committee/>.

IOM (2017). World Migration Report 2018. Geneva: International Organization for Migration, ISBN 978-92-9068-742-9.

Jilcha, K., Kitaw, D., A literature review on global occupational safety and health practice & accidents severity. International Journal for Quality Research (2016) Vol. 10, No. 2, pp. 279-310.

Jors, E., Marant, R., Aguilar, G., Huici, O., Lander, F., Baelum, J., Konradsen, F., Occupational pesticide intoxications among farmers in Bolivia: A cross-sectional study, Environmental Health (2006) Vol. 5, p. 10.

Joubert, D. M., Occupational health challenges and success in developing countries: A South African perspective, International Journal of Occupational Environmental Health (2002) Vol. 8, pp. 119-124.

Kampelmann, S., Rycx, F., Wage discrimination against immigrants: Measurement with firm-level productivity, IZA Journal of Migration (2016) Vol. 5, p. 15. Migrants have been shown to suffer significant negative wage gaps compared with natives in the same jobs.

Kim, Y., Park, J., Park, M., Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice, Safety and Health at Work (2016) Vol. 7, pp. 89-96.

Kirkman, B. L., Lowe, K. B., Gibson, C. B., A quarter century of culture's consequences: A review of empirical research incorporating Hofstede's cultural values framework, Journal of International Business Studies (2006) Vol. 37, pp. 285-320. doi:10.1057/palgrave.jibs.8400202.

Klein, H. A., Steele-Johnson, D. (2007). Training for multinational teamwork. In R. R. Hoffman (Ed). Experrise Out of Context: Proceedings of the Sixth Internmional Conference on Naturalistic Decision Making (pp. 473-506). ew York: Lawrence Erlbaum.

Kleiner, M., Krueger, A. (2009), Analyzing the extent and influence of occupational licensing on the Jabor market, NBER Working Paper 14979, pp. 1-35. (From Bryson 2010).

Koser, K., Dimensions and dynamics of irregular migration, Population, Space and Place (2010) Vol. 16, o. 3, pp. 181-193.

Kvalheim, S., Dahl, O., Safety compliance and safety climate: A repeated cross-sectional study in the oil and gas industry, Journal of Safety Research (2016) Vol. 59, pp. 33-41.

LaDou, J., International occupational health, International Journal of Hygiene and Environmental Health (2003) Vol. 206, pp. 303-313.

Lahiri, S., Gold, J., Levenstein, C., et-cost model for workplace interventions, Journal of Safety Research (2005) Vol. 36, pp. 241-255.

Lee, T. Harrison, K., Assessing safety culture in nuclear power stations, Safety Science (2000) Vol. 34, pp. 61-97. doi:10.1016/S0925-7535(00)00007-2.

Lee, T. S., Trimi, S., Kim, C., The impact of cultural differences on technology adoption, Journal of World Business (2013) Vol. 48, No. 1, pp. 20-29.

Leigh, J., Economic burden of occupational injury and illness in the United States, Mil/bank Quarterly (2011) Vol. 89, No. 4, pp. 728-772.

LMRI, Liberty Mutual Research Institute for Safety (2010). Liberty Mutual Workplace Safety Index. Hopkinton, MA: Liberty Mutual.

Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers. Switzerland: International Labour Organization www.ilo.org/publns.

International Labour Organization (2012). Estimating the Economic Costs of Occupational

Loh, K., Richardson, S. Foreign-born workers: Trends in fatal occupational injuries, 1996-2001, Monthly Labor Review (2004) Vol. 127. o. 6, pp. 42-53.

Lyon, B., Ergonomie benefit/cost analysis: Communicating the value of enhancements, Professional Safety (1997) Vol. 42, No. 3, p. 33.

Manzey, D., Marold, J., Occupational accidents and safety: The challenge of globalization,

McLaughlin, J., Hennebry, J., Haines, T., Paper versus practice: Occupational health and safety protections and realities for temporary foreign agricultural workers in Ontario, Perspectives Interdisciplinaire sur le travail et la santé (2014) Vol. 16-2 pp. 2-17.

Mearns, J., Havold, J., Occupational health and safety and the balanced scorecard, The TQM Magazine (2003) Vol. 15, No. 6, pp. 408-423.

Mearns, K, Yule, S., The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry, Safety Science (2009) Vol. 47, pp. 777-785.

Mearns, K., Flin, R., Gordon, R., Fleming, M., Measuring safety climate on offshore installations, Work & Stress (1998) Vol. 12, pp. 238-254.

Mearns, K., Kirwan, B., Reader, T. W., Jackson, J., Kennedy, R., Gordon, R., Development of a methodology for understanding and enhancing safety culture in air traffic management, Safety Science (2013) Vol. 53, pp. 123-133.

Mearns, K., Whitaker, S., Flin, R., Benchmarking safety climate in hazardous environments: A longitudinal, interorganizational approach, Risk Analysis (2001) Vol. 21, No. 4, pp. 771-786.

Michaels, D., Barrera, C., Gacharna, M.G., Economic development and occupational health in Latin America: New directions for public health in less developed countries. American Journal of Public Health (1985) Vol. 75, pp. 536-542.

Michalík, D., Paeček, M.: Kultura bezpečnosti, metodická příručka (2010). Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., ISBN 978-80-86973-05-0

Naidoo, R., Kessy, F., Mlingi, L., Petersson, N., Mirembo, J., Occupational Health and Safety in the Informal Sector in Southern Africa-The WAHSA Project in Tanzania and Mozambique, WAHSA Special Issue (2009) www.occhealth.co.za.

Noort, M., Reader, T., Shorrock, S., Kirwan, B., The relationship between national culture and safety culture: Implications for international safety culture assessments. (2016) Journal Occupational and Organizational Psychology (2016) Vol. 89, pp. 515-538.

O'Neill, D., Ergonomics in industrially developing countries: Does its application differ from that in industrially advanced countries? *Applied Ergonomics* (2000) Vol. 31, o. 6, pp. 631-640. doi:10.1016/S0003-6870(00)00033-8.

OHTA, The Occupational Hygiene Training Association homepage (2018)
www.ohlearning.com/about-ohta/purpose-and-principles.aspx.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013). The fiscal impact of immigration in OECD countries. In T. Liebig & J. Mo (Eds). *International Migration Outlook*. Paris: OECD.

Orrenius, P., Zavodny, M., Do immigrants work in riskier jobs? *Demography* (August 2009) Vol. 46, o. 3, pp. 535-551.

Otero, G., Preibisch, K. (August, 2010). *Farmworker Health and Safety: Challenges for British Columbia*. Richmond: Worksafe BC, RS2006-0G11 www.sfu.ca/~otero/docs/

Oxenburgh, M., Marlow, P., The Productivity Assessment Tool: Computer-based cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace, *Journal of Safety Research* (2005) Vol. 36, pp. 209-214.

Perrow, C. (1984). *Normal Accidents: Living with High-Risk Technologies*, Basic Books. New York. ISBN: 978-0-691-00412-9.

Pouliakas, K., The economics of health and safety at work: An interdisciplinary review of the theory and policy, *Journal of Economic Surveys* (2013) Vol. 27, No. 1, pp. 167-208.
Puplampu, B., Quartey, S., Key issues on occupational health and safety practices in Ghana: A review, *International Journal of Business and Social Science* (2012) Vol. 3, No. 9, p. 2.

Probst, T., Brubaker, T., The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations, *Journal of Occupational Health Psychology* (2001) Vol. 6, o. 2, pp. 139-159.

Puig I Barranhina, V., *Monitoring employment-related health inequalities in Europe: the case of unemployment and precarious employment*, (2013), Thesis Dissertation, Universitat Pompeu Fabra.

Purdue, M., Hutchings, S., Rushton, L., Silverman, D., The proportion of cancer attributable to occupational exposures, *Annals of Epidemiology* (2015) Vol. 25, pp. 188-192.

Quinlan, M., The implications of labour market restructuring in industrialized societies for occupational health and safety, *Economic and Industrial Democracy* (1999) Vol. 20, o. 3, pp. 427-460.

Rantanen, J., Occupational Health Services for the Informal Sector. *Africa Newsletter on Occupational Health and Safety*, No. 2 [Internet]. 2009 [cited 2015 Sep 17] (2009) www.ttl.fi/en/publications/electronic_journals/african_newsletter/african_archives/Documents/african_newsletter2_2009.pdf.

Reader, T. W., Root, M. C., Shorrock, S., Kirwan, B., Safety sans frontiers: An international safety culture model, *Risk Analysis* (2015) Vol. 35, pp. 770-789. doi:10.1111/risa.12327.
Rogers, J. T. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate. ISBN: 978-1-84014-105-4.

Reid, A., Migrant workers, *Ethnicity & Health* (2010) Vol. 15, pp. 436-437.

Richardson, S., Ruser, J., Suarez, P. (2003). Hispanic Workers in the United States: An Analysis of Employment Distributions. In *Fatal/ Occupational Injuries, and Non-Fatal/ Occupational Injuries and Illnesses* (pp. 43-82) Washington, DC: National Academies Press, in *Safety Is Seguridad*.

Rodrigues, M., Arezes, P., Leao, C., Multilevel model of safety climate for furniture industries, *Work* (2015) Vol. 51. pp. 557-570.

Rosenstock, L., Cullen, M., Fingerhut, M. (2006), Disease control priorities in developing countries. In D. T. Jamison, J. G. Breman, A. R. Measham, G. Alleyne, M. Claeson, D.

Rousseau, D. (1988). Quantitative assessment of organizational culture: the case for multiple measures. In L. C. Cooper, I. Robertson (Eds). *International Review of Industrial/ Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.

Rust, G., Health status of migrant farmworkers: A literature review and commentary, *AJPH* (October 1990) Vol. 80, No. 10, pp. 1213-1217.

Safety and Health at Work (2016) Vol. 7, pp. 143-149.

Safety Science (2009) Vol. 47, pp. 723-726.

Sanroma, E., Ramos, R., Simón, H., Portability of human capital and immigrant overeducation in Spain, *Population Research and Policy Review* (2015) Vol. 34, pp. 323-241.

Shiney, C., Medha, K., Safety culture: The buzzword to ensure occupational safety and health, *Procedia Economics and Finance* (2014) Vol. 11, pp. 130-136.

Schenker, M., A global perspective of migration and occupational health, *American Journal of Industrial Medicine* (2010) Vol. 53, pp. 329-337.

Schwartz, S. H., A theory of cultural values and some implications for work, *Applied Psychology* (1999) Vol. 48, pp. 23-47. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x.

SIA, Safety Institute of Australia (SIA), Why is Credentialing Important? (2016) <https://sia.org.au/certification/why-is-certification-important>.

Simard, M., Marchand, A., Work groups' propensity to comply with safety rules: The influence of micro-macro organisational factors, *Ergonomics* (1997) Vol. 40, pp. 172-188.

Sincavage, J. R., Fatal occupational injuries among Asian workers, *Monthly Labor Review* (2005) Vol. 128, No. 10, pp. 49-55.

Srinivasan, S., Hughes, L., Shakouri, M., Nahmens, I., Harvey, C., 5S impact on safety climate of manufacturing workers, *Journal of Manufacturing Technology Management* (2016) Vol. 27, o. 3, pp. 364-378.

Stearns, P., Langer, W. (2001). *The Encyclopedia of World History: Ancient, Medieval, and Modern, Chronologically Arranged* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company. ISBN 0-395-65237-5.

Stellman, J.. The ILO encyclopedia of occupational health and safety: A multidisciplinary challenge, *International Labour Review* (1998) Vol. 137, o. 3, pp. 410-418.

Strauch, B., Can cultural differences lead to accidents? Team cultural differences and socio- technical system operations, *Ruman Factors: The Journal of the Ruman Factors and Ergonomics Society* (2010) Vol. 52, pp. 246-263.

Sutton, J. L., Pierce, L. G., Burke, C. S., Salas, E. (2006). Cultural adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, E. Salas (Eds.). *Understanding Adapwbility: A Prerequisite for Effecrive Performance within Complex Systems. Advances in human performance and cognitive engineering research* (Vol. 6, pp. 143-173). Oxford, UK: Elsevier.

Swuste, P., Eijkemans, G., Occupational safety, health, and hygiene in the urban informal sector of sub-saharan Africa: An application of the prevention and control exchange (pace) program to the informal-sector workers in healthy city projects, *International Journal of Occupational and Environmental Realth* (2002) Vol. 8, No. 2, pp. 113-118. doi:10.1179/107735202800338920.

Tadesse, T., Kumie, A., Prevalence and factors affecting work-related injury among workers engaged in small and medium-scale industries in Gondar woreda. North Gondor zone, Amhara Regional State, Ethiopia, *Ethiopian Journal OJRealth Developmenr* (2007) Vol. 21, No. 1, pp. 25-34. doi:10.4314/ejhd.v21i1.10028.

Takala, J., Hamalainen, P., Saarela, K., Yun, L., Manickam, K., Jin, T., Heng, P., Tjong, C., Kheng, L., Lim, S., Lin, G., Global estimates of the burden of injury and illness at work in 2012, *Journal oj Occupational and Environmental Hygiene* (2014) Vol. 11, o. 5, pp. 326-337.

Taylor, J. B. (2010). *Safety Cu/ture: Assessing and Changing the Behaviour of Organisations*. Farnham, UK: Gower.

Tompa, E., Verbeek, J., van Tulder, M., de Boer, A., Developing guidelines for good practice in the economic evaluation of occupational safety and health interventions, *Scandinavian Journa/ oj Work, Environmenc & Health* (2010) Vol. 36, No. 4, pp. 313-318.

UN DESA, Department of Economic and Social Affairs, *International Migration Report 2017* (December 18, 2017a) www.un.org/development/desa/en/news/population/international-migration-report-2017.html.

UN DESA, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *Population Facts* (December, 2017)(2017c) No. 2017/5.

UN DESA, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, *Population Facts* (December, 2019) No. 2019/1, dostupné z: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

UN DESA, Department of Economic and Social Affairs, *Trends in International Migrant Stock: The 2015 Revision* (2015).

UN DESA, *International Migrant Stock: The 2017 revision* (2017b) www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml.

Underhill, E., Quinlan, M., How precarious employment affects health and safety at work: The case of temporary agency workers, *Relations Industrial Relations* (2011) Vol. 66, No. 3, pp. 397-421.

UNIE EP. Směrnice evropského parlamentu a rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací. Úřední věstník Evropské unie. 2005.

United Nations High Commissioner for Refugees (U. HCR) (2017). Global Trends Forced Displacement in 2016. Geneva: U HCR. www.unhcr.org/5943e8a34.pdf. <http://www.unhcr.org/5943e8a34.pdf>

V incent, J., Graduate education in occupational hygiene: A rational framework, *Anna/s of Occupational Hygiene* (2005) Vol. 49, o. 8, pp. 649-659.

V isci (2006), Regulation of health, safety and environmental risk. Discussion paper 544, The Harvard John M. Olin Discussion Paper Series.

Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C., The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force, *Journal of Vocational Behavior* (2015) Vol. 86, pp. 66-76.

Vartia-Vaananen, M., Pahkin, K. (2007). *Literature Study on Migrants*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory.

Verma, D., Translating evidence about occupational conditions into strategies for prevention, *Occupational and Environmental Medicine* (2002) Vol. 59, No. 3, pp. 205-214. doi:10.1136/oem.59.3.205.

VUBP, 2010: Interná materiály k projektu VÚBP, v. v. i.,

VUBP, 2020: Evropská síť pro vzdělávání a odbornou přípravu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Encyklopedie BOZP [online]. Praha: VÚBP. Dostupný z: http://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Evropsk%C3%A1_s%C3%AD%C5%A5_pro_vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD_a_odbornou_p%C5%99%C3%ADpravu_v_oblasti_bezpe%C4%8Dnosti_a_ochrany_zdrav%C3%AD_p%C5%99i_pr%C3%A1ci.

W iegmann, D., Zhang, H., von Thaden, T., Gibbons, A., Sharma, G., Safety culture: An integrative review, *International Journal of Aviation Psychology* (2004) Vol. 14, o. 2, pp. 117-134.

Weber, E. U., Hsee, C., Cross-cultural differences in risk perception, but cross-cultural similarities in attitudes towards perceived risk, *Management Science* (1998) Vol. 44, pp. 1205-1217.

Weiner, B. J., Lewis, M. A., Linnan, L. A., Waarts, E., Van Everdingen, Y., The influence of national culture on the adoption status of innovations: An empirical study of firms across Europe, *European Management Journal* (2005) Vol. 23, pp. 601-610. doi:10.1016/j.emj.2005.10.007.

Weiss, Y., Sauer, R., Gotlibovski, M., Immigration, search and loss of skill, *Journal of Labor Economics* (2003) Vol. 21, No. 3, pp. 221-225.

Who We Are (2018) www.enetosh.net/webcom/show_article.php/_c-221/_nr-l/_lkm-175/i.html.

WHO, Life Expectancy at Birth Rates for 2015; Annex B Tables of Health Statistics by Country, Who Region and Globally (2015) www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2016/EN_WHS2016_AnnexB.pdf?ua=1.



World Bank (Apríl 2017). Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. Migration and Development Brief 27. Washington, DC: World Bank, <http://pubdocs.worldbank.org/en/992371492706371662/MigrationandDevelopmentBrief27.pdf>.

World Bank, World Bank Country Income Group Classifications, in World Bank Country and Lending Groups (2018) <http://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups> (World Bank, n.d.a).

World Bank (2016). Migration and Development. A Role for the World Bank Group. Washington, DC: World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/690381472677671445/Migration-and-development-a-role-for-the-World-Bank-Group>.

Wright, C., Lund, J., Under the clock: Trade union responses to computerized control in U.S. and Australian grocery warehousing, *New Technology, Work and Employment* (1998) Vol. 13, No. 1, pp. 3-15.

WTO, Overview (2017) www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/wto_dg_stat_e.htm.

Yau, B. (2014). Occupational Safety Culture Index E Measuring the Community and Employees Awareness, Attitude and Knowledge Towards Workplace Safety and Health in Hong Kong [power point slides]. XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention. Germany: Frankfurt.

Zohar, D., Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology* (1980) Vol. 65, No. 1, pp. 96-102.