


Globalizace a problematika BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání migrantů: I. část: úvod do problematiky

 19.11.2020

GLOBALIZATION AND safety and HEALTH ISSUES TAKING INTO ACCOUNT THE EMPLOYMENT OF MIGRANTS - PART I - INTRODUCTION TO THE PROBLEM

Josef Senčík¹, Marek Nechvátal², Pavlína Sedláčková³, Jiří Vala⁴, Jiří Bláha⁵, David Kecek⁶
, Milan Lupták⁷, Kateřina Veselá⁸

¹Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava a Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.,
sencikj@vubp-praha.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., nechvatal@vubp-praha.cz

³Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., sedlackova@vubp-praha.cz

⁴Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., vala@vubp-praha.cz

⁵Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., jiri-blaha@post.cz

⁶Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., kecek@outlook.cz

⁷Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Přírodovědecká fakulta UK v Praze,
luptakm@seznam.cz

⁸Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., vesela@vubp-praha.cz

bezpečnost a ochrana zdraví při práci

BOZP

migranti

zaměstnávání cizinců

Abstrakt

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je celosvětově řešená problematika. Většina států má v národním měřítku nastaveny potřebné systémy, které napomáhají k ochraně zaměstnanců a k minimalizaci vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání. Globálně však tato oblast zcela propojena není. S rostoucí globalizací je potřeba vnímat i nové skupiny zaměstnanců, které je potřeba chránit. Jedná se o migranty, kteří jsou specifickou skupinou, u které je hlavním

problémem především jazyková bariéra popřípadě jiný žebříček hodnot. Ten může být ovlivněn kulturním prostředím, ze kterého migranti pocházejí, popřípadě důvody, které vedly tyto osoby k migraci. To se projevuje především v případě krátkodobé pracovní migrace, kdy hlavním smyslem migranta je práce. Zatímco v majoritní skupině zaměstnanců se začíná řešit problematika souladu osobního a pracovního života, toto v případě migrujících zaměstnanců platit nemusí. Zde předložený příspěvek je upraveným a rozšířeným překladem práce T. P. Fullera (2019), kterou se snaží přiblížit české a slovenské odborné veřejnosti, a kterou v některých částech dále doplňuje. Předložený příspěvek je rozdělen do tří částí, které budou publikovány v samostatných příspěvcích.

Klíčová slova: bezpečnost a ochrana zdraví při práci, BOZP, migranti, zaměstnávání cizinců

Abstract

Occupational safety and health is a global issue. Most countries have the necessary OSH at the national level to help protect employees and minimize the incidence of accidents at work and occupational diseases. Globally, however, this area is not fully interconnected. With increasing globalization, it is necessary to perceive new groups of employees that need to be protected. These are migrants who are a specific group for which the main problem is primarily the language barrier or another ranking of values. This can be influenced by the cultural environment from which the migrants come, or the reasons that led these people to migrate. This is especially evident in the case of short-term labor migration, where the main purpose of the migrant is work, while in the majority group of employees the issue of reconciling personal and professional life begins to be addressed. This may not be the case for migrant workers. The paper presented here is based on the work of T. P. Fuller (2019). The submitted paper is divided into three parts, which will be published in separate papers.

Keywords: occupational safety and health, OSH, migrants, employment of foreigners

Přijat k publikování / Received for publication 14. 4. 2020

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.

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 má 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.

Vytváření nových kapitalistických trhů a rozvoj civilizace v novém světě od konce 15. století podnítilo migraci Evropanů

do Ameriky a do Afriky, kteří na těchto kontinentech vytvářeli svá koloniální impéria. Mezi těmito kontinenty vznikl specifický transatlantický trojúhelník: z Evropy putovaly tovary a zbraně do Afriky, afričtí otroci směřovali do Ameriky a cukr a bavlna z Ameriky do Evropy. Zrodil se tak globalizovaný svět. 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). Nastalo období masivní obnovy postižených států po 2. světové válce a globální trh tak rapidně rostl. V této době se rovněž formuluje další vlna moderního přístupu k BOZP. V České republice 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).

I dnes, ve 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 politika současné prezidentské administrativy USA. Neustranné důkazy však obecně potvrzují, že protekcionistická 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.

Pojem globalizace v současnosti představuje rozhodující paradigma interpretace sociálně-ekonomických, politických a technologických procesů v kontextu dynamicky se rozvíjejícího celoplanetárního lidství. Paradigma zahrnuje nejen samotnou nauku a poznatky o objektu zkoumání, nýbrž i organizaci vědy, způsob její výuky, odborný jazyk, předkládání poznatků, metodické postupy, formulace problémů a legitimní způsoby jejich řešení (Kuhn, 1997, Struktura vědeckých informací). Každé paradigma nutně postupem doby pod vlivem různých dysfunkčních faktorů ztrácí svoji homogenitu, jeho struktura se rozvolňuje a mění a dominující paradigma je pozvolna nahrazeno novým paradigmatickým - mluví se o vědecké revoluci. Jedním z takových dysfunkčních faktorů, který může (ale i nemusí) podnítit vznik nového paradigmatu, které nahradí paradigma globalizace, je stávající pandemie COVID-19. Na pozadí této pandemie se opětovně mluví o krizi projektu globalizace. Zdůrazňuje se, že nadnárodní organizace (např. Světová zdravotnická organizace) doporučují nutnost posilovat soběstačnost jednotlivých států z hlediska zabezpečení, např. vlastní potravinové bezpečnosti, dostupnosti zdravotnického materiálu a všestranně chránit suverenitu vlastního státu.

Dichotomie globalizace versus regionalizace (či lokalizace) bude zcela určitě předmětem ostrých společenských diskusí v době postpandemické.

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. Obecně by měly být zajištěny stejné podmínky jako pro domácí pracovníky.

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 prostředky (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 nejdřívejší. 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.

HLAVNÍ PŘÍČINA ÚMRTÍ	HÄMÄLÄINEN, 2009 %	TAKALA, 2014 %
Rakovina	25	32
Přenosné nemoci	21	23
Nemoci oběhové soustavy	28	17
Nehody	-	18

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

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 depresemi, stresem a úzkostí (14 %), (EC Eurostat, 2009).

Existuje i 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 miliónů dolarů (LMRI, 2010). Součet přímých a nepřímých nákladů na pracovní úrazy a nemoci z povolání se pak vyšplhal až na 250 miliónů dolarů (Leigh, 2011). Evropskou unii stojí ročně pracovní úrazy kolem 478 miliónů 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).

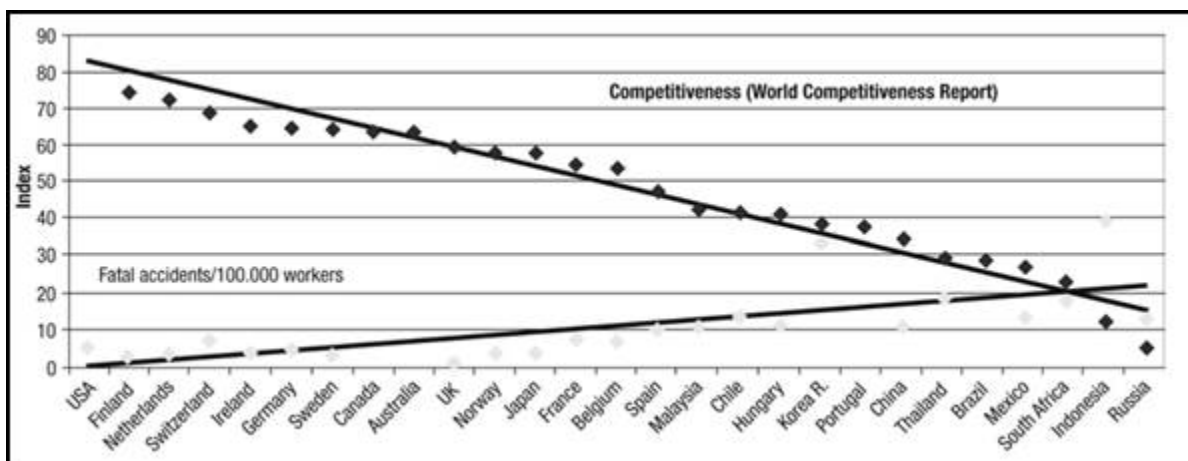
Vnímání programů BOZP

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-Rodendo, 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 (Competitiveness) a počet smrtelných úrazů na pracovišti na 100 tisíc pracovníků (Fatal accidents/100 000 workers).



Obr. 1: Konkurenceschopnost a bezpečnost na pracovišti (zdroj: ILO, 2003) (Competitiveness (World competitiveness report) - Konkurenceschopnost (Světová zpráva o konkurenceschopnosti), fatal accidents/100.000 workers - Smrtelné pracovní úrazy na sto tisíc pracovníků)

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

Pohlíželi-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 setrvání 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).

System 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 školicí 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 školicích 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 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.

Závěr (k první části)

Z uvedeného je patrné, že globalizace se ve větší míře začala projevovat od 2. poloviny 19. století. Spolu s globalizací se nepojí pouze změny obchodní, ale také změny v migraci pracovní síly. Spolu s postupující se globalizací a kapitalizací se začaly tvořit také organizace podporující bezpečnost práce, které se snaží přispívat ke zlepšení pracovního prostředí a tím ke snižování pracovní úrazovosti. S tím vším jsou spojeny ekonomické a sociální problémy, které se s postupující pracovní migrací prohlubují. Jedním z přístupů, jak tyto problémy řešit je využívání programů BOZP. Při jejich využívání se ukazuje, že spolu se se zvyšující se konkurenceschopností podniků i států klesá úrazovost zaměstnanců. Na bezpečnost na pracovišti má však vliv mnoho faktorů. Důležitá není jen vyspělost země, ale také kulturní rozmanitost, ale také ekonomické systémy. Důležitou roli hraje vzdělávání a to jak formální, tak celoživotní a profesní.

Literatura

- AIHA. 2011. *AIHA Business Value Strategy Manual*. Fairfax: The American Industrial Hygiene Association, 2011. ISBN 978-1-935082-22-4.
- AMADOR-RODENZO, R. 2006. 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, s. 215-29.
- AREZES, P.; SWUSTE, P. 2012. Occupational health and safety post-graduation courses in Europe: a general overview. *Safety Science*. 2012, vol. 50, s. 433-442.
- ARGILES-BOSCH, J. ...[et al.]. 2014. Empirical analysis of the incidence of accidents in the workplace on firms' financial performance. *Safety Science*. 2014, vol. 70, s. 123-132.
- BERGSTROM, M. 2005. The potential-method-An economic evaluation tool. *ECON Proceedings*. 2005, vol. 36, s. 237-240.

- BIDDLE, E. ...[et al.]. 2005. Synthesis and recommendations of the economic evaluation of OHS interventions at the company level conference. *Journal of Safety Research*. 2005, vol. 36, s. 261-267.
- BRYSON, A.; KLEINER, M. 2010. The regulation of occupations. *British Journal of Industrial Relations*. 2010, vol. 48, no. 4, s. 670-675.
- CAGNO, E. ...[et al.]. 2013. Economic evaluation of OSH and its way to SMEs: a constructive review. *Safety Science*. 2013, vol. 53, s. 134-152.
- CARPENTER, D. ...[et al.]. 2015. 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, s. 3-20.
- DeARMOND, S. ...[et al.]. 2010. 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, s. 3-13.
- ENETOSH - European network Education and Training in Occupational Safety and Health [online] [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: https://www.enetosh.net/webcom/show_article.php/_c-29/i.html.
- ERICSON, J. 1991. Occupational safety and health professionals: a University of Southern California study. *Professional Safety*. 1991, vol. 36, no. 12, s. 33.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK [online]. EU-OSHA, c2020 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/en>.
- EU-OSHA. 2017. *Work-Related Accidents and Injuries: press release* [online]. EU-OSHA, 2017 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/press-room/eu-osha-presents-new-...-workplace-safety-and-health-world>.
- European Network of Safety and Health Professional Organisations [online]. IOSH, 2018 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://www.enshpo.eu/>.
- FULLER, C. W.; VASSIE, L. H. 2001. 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, s. 413-430.
- GUN, D. ...[et al.]. 2017. The End of Globalisation As We Know It? [online]. Barclays, 2017 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: www.investmentbank.barclays.com/our-insights/the-end-of-globalisation-as-we-know-it.html?cid=ppc_sc08e00v1lm08WEpa00pv00&trid=43700022669873736.
- HÄMÄLÄINEN, P.; SAARELA, K. L.; TAKALA, J. 2009. 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, s. 125-139.
- HÄMÄLÄINEN, P.; SAARELA, K. L.; TAKALA, J. 2011. Global estimates of fatal work-related diseases by region and disease group, *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 2011, vol. 17, no. 1, s. 49-56.
- HARMS-RINGDAHL, L. 1990. On economic evaluation of systemic safety work at companies, *Journal of Occupational Accidents*. 1990, vol. 12, s. 89-98.

- HARRISON, J.; DAWSON, L.. Occupational health: Meeting the challenges of the next 20 years. *Safety and Health at Work*. 2015, vol. 7, no. 2, s. 143-149.
- HUANG, Y. ...[et al.]. 2007. Corporate financial decision-makers' perceptions of workplace safety. *Accident Analysis and Prevention*. 2007, vol. 39, s. 767-775.
- HUANG, Y. ...[et al.]. 2011. A comparison of workplace safety perceptions among financial decision-makers of medium- vs. large-size companies. *Accident Analysis and Prevention*. 2011, vol. 43, s. 1-10.
- INTERNATIONAL MONETARY FUND (IMF). 2000. *Globalization: threats or opportunity* [online]. International Monetary Fund, 12 April 2000 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/041200to.htm>.
- IOHA. 2018. *National Accreditation Recognition Committee* [online]. International Occupational Hygiene Association, 2018 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://ioha.net/national-accreditation-recognition-nar-committee/>.
- JORS, E. ...[et al.]. 2006. Occupational pesticide intoxications among farmers in Bolivia: a cross-sectional study. *Environmental Health*. 2006, vol. 5, p. 10.
- KLEINER, M.; KRUEGER, A. 2009. *Analyzing the extent and influence of occupational licensing on the labor market: NBER Working Paper 14979* [online]. National Bureau of Economic Research, May 2009. S. 1-35. Dostupný z: <https://www.nber.org/papers/w14979.pdf>.
- LAHIRI, S.; GOLD, J., LEVENSTEIN, C. 2005. Et-cost model for workplace interventions. *Journal of Safety Research*. 2005, vol. 36, s. 241-255.
- LEIGH, J. Economic burden of occupational injury and illness in the United States. *Mil/bank Quarterly*. 2011, vol. 89, no. 4, s. 728-772.
- Multilingual Health & Safety Resources: a Guide to Worker Training Materials on the Web* [online]. Center for Occupational and Environmental Health University of California at Berkeley, June 2014 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: <https://lohp.berkeley.edu/wp-content/uploads/2014/06/Multilingual-Guide-6th-edition-June-2014.pdf>.
- NELSON, D. I. ...[et al.]. 2005. The global burden of selected occupational diseases and injury risks: Methodology and summary. *American Journal of Industrial Medicine*. 2005, vol. 48, no. 6, s. 400-18.
- The Occupational Hygiene Training Association homepage. *OHlearning.com* [online]. 2018 [cit. 2020-04-14]. Dostupný z: www.ohlearning.com/about-ohta/purpose-and-principles.aspx.
- OXENBURGH, M.; MARLOW, P. 2005. 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, s. 209-214.
- PUPLAMPU, B.; QUARTEY, S. 2012. 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.
- STEARNS, P.; LANGER, W. 2001. *The Encyclopedia of World History: Ancient, Medieval, and Modern, Chronologically Arranged*. 6th ed. Boston: Houghton Mifflin Company, 2001. ISB 0-395-65237-5.
- TOMPA, E. ...[et al.]. Developing guidelines for good practice in the economic evaluation of occupational safety and health interventions. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2010, vol. 36, no. 4, s. 313-318.

Vzorová citace

SENČÍK, Josef ...[et al.]. Globalizace a problematika BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání migrantů: I. část: úvod do problematiky. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2020, roč. 13, č. 2-3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/globalizace-problematika-bozp-s-prihlednutim-k-zamestnavani-migrantu-i-cast-uvod-do>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

[Mgr. et Mgr. Josef Senčík](#)

[Ing. Marek Nechvátal](#)

[Mgr. Pavlína Sedláčková](#)

[Ing. Jiří Vala, Ph.D.](#)

[Ing. arch. Jiří Bláha](#)

[Ing. David Kecek](#)

[PhDr. Milan Lupták, CSc.](#)

[Ing. Kateřina Veselá](#)