


Globalizace a respektování norem BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání zahraničních pracovních migrantů - 3. část

 03.05.2021

kultura bezpečnosti

bezpečnostní klima

rozdíly

globalizace

GLOBALIZATION AND RESPECT OF SAFETY AND HEALTH STANDARDS TAKING INTO ACCOUNT THE EMPLOYMENT OF FOREIGN LABOR MIGRANTS - PART 3

Josef Senčík¹, Marek Nechvátal², Pavlína Sedláčková³, Jiří Vala⁴, Jiří Bláha, David Kecek⁶, Milan Lupták⁷
, Ing. Kateřina Veselá⁸

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

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

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

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

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

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

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

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

Abstrakt

Se zaměstnáváním migrantů se pojí 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 zlepšení stávajícího stavu je potřeba 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. Pozornost musí být věnována také rovným podmínkám mezi všemi zaměstnanci.

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 třetí ze tří

částí.

Klíčová slova: kultura bezpečnosti, bezpečnostní klima, kultura, rozdíly, globalizace

Abstract

The employment of migrants is associated with negative phenomena in the field of occupational safety and health. Cases of increased injuries are frequent, especially in the case of migrants who work in temporary positions, or the employer has set up other flexible forms of work for them (DPP, DPČ, part-time work, etc.). To improve the current situation, it is necessary to focus targeted control on compliance with OSH obligations by employers. At the same time, work-related injuries can be reduced through targeted training, streamlining of communication, removal of language barriers and increasing of the OSH culture in the company as a whole. Attention must also be paid to a level playing field between all employees.

Keywords: occupational safety culture, safety climate, culture, differences, globalization

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

Úvod

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, tak 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.

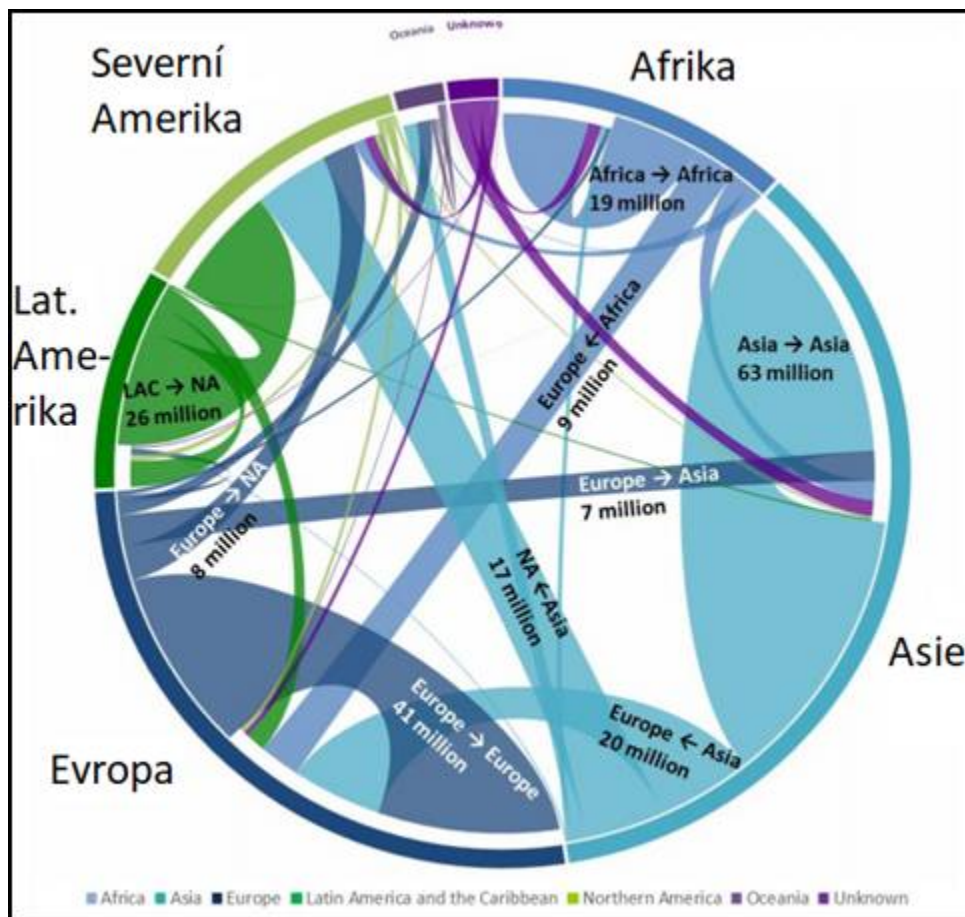
Populace migrantů

V roce 2017 bylo ve světě v pohybu 258 milionů 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.

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

Tab. 1: Počet migrantů jako procento světové populace. (Zdroj: UN DESA, 2015 a 2019)

Bez ohledu na počty migrantů, které představují celkem ustálené pohyby, bylo v roce 2016 více než 40 milionů místně vysídlených osob a 22,5 milionů 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. 1: 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). Přibližně 56 % migrantů jsou muži a ženy pak tvoří přibližně 44 % migrantů. Nejčastější odvětví práce migrantů jsou uvedena v tabulce dále.

ODVĚTVÍ	PROCENTNÍ ZASTOUPENÍ (%)
Služby, krom níže uvedených	64,1
Práce v domácnosti	7,0
Výroba a stavebnictví	17,8
Zemědělství	11,1

Tab. 2: Odvětví, kde se migranti uplatňují (Fuller, 2019)

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.

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
Bangladéš	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

Tab. 3: TOP 10 zemí původu a hostitelských zemí (zdroj: UN DESA 2019)

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, 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

tržích, 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 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 obhajuje 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 v oblasti 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, odměny, pracovního věku, zaměstnaneckých odvodů, školení zaměstnanců a členství v odborových organizacích. Úmluva 143 rozšiřuje odpovědnosti pro monitorování a kontrolu migrace státy, deklaruje lidská práva migrantům a rozšiřuje rovnost příležitostí a zacházení v hostitelských zemích.

Pracovní podmínky jsou diskutovány v článku 12, Úmluvy 143. Úmluva požaduje od členů, aby garantovali kvalitu zacházení, co se týče pracovních podmínek, se všemi migrujícími zaměstnanci, 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 zprávy 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 je v zásadě 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 v 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, McLaughlin, 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.

		NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ (PROCENTNÍ ZASTOUPENÍ)			
		ZÁKLADNÍ	VYUČEN V OBORU	MATURITA	VYSOKOŠKOLSKÉ
POŽADOVANÉ VZDĚLÁNÍ	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

Tab. 4: Empirické šetření - zaměstnávání cizinců v ČR - dosažené vzdělání a požadavky na konkrétní pracoviště (VÚBP, 2010)

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; Carnciro, 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 (Orrenius, 2009) ukázala, že pracovníci, kteří nemluví 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 zácviu 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 zaměstnáni ve více rizikových odvětvích v porovnání s domácími pracovníky (Schenker, 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 odvažnějších 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 nadřícené 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 nadřízení přidělovali migrantům nebezpečnější práce než domácím pracovníkům, a to i přesto, že se jednalo o stejná či obdobná pracoviště (Eurofound, 2007).

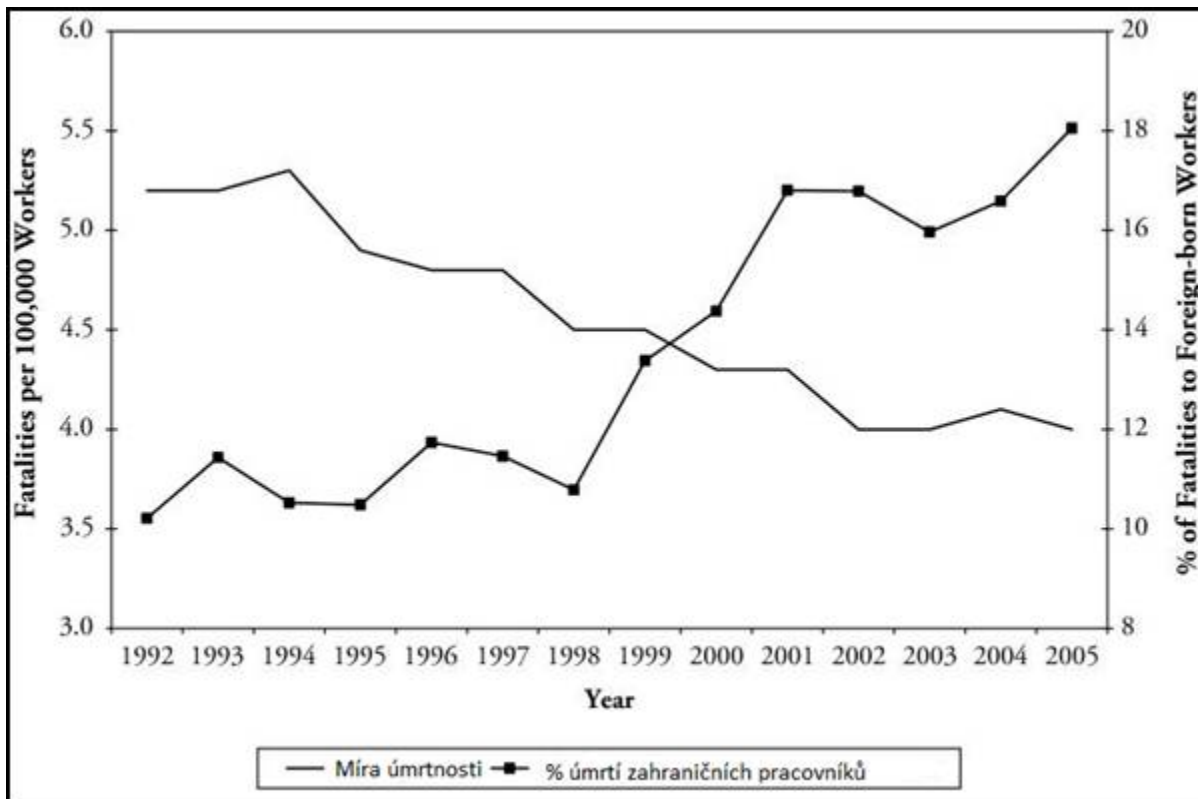
Sociální a ekonomická nejistota práce migrantů hraje pravděpodobně roli při vnímání rizikových faktorů na pracovišti. Ukázalo se, že migranti pracující v nejistých pozicích, jsou náchylnější k nemocnosti, tedy nejen k pracovní úrazovosti (Puig I Barrachina, 2013; Probst, 2001). Důvodem bude pravděpodobně 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.

Stávající pandemie COVID-19 přesvědčivě potvrzuje, že jeden z největších problémů současného světa se teprve vynořuje – jsou to odolné virové infekce a odolné kmeny bakterií, na které nezabírají běžná, a někdy dokonce žádná antibiotika, což vytváří možnost epidemie nebo dokonce pandemie. Některé kmeny těchto bakterií mutují přímo v nemocnicích, ale nejlepší živnou půdou jsou továrny na léčiva, které celá desetiletí do okolního prostředí vypouštějí zbytky antibiotik a tím šlechtí kmeny odolné. Největší výzvou pro naše společenství není teroristický útok, ale epidemie (pandemie), která si vyžádá masové ztráty na lidských životech, a na kterou prozíravě upozornili již před více než rokem autoři publikace „Věk nerovnováhy“ Václav Cílek, Alexander Ača a kolektiv.

Totální prostupnost planety představuje velká zdravotní rizika. Stále přítomnou hrozbou je zejména riziko pandemie přenosem některé s forem mutujících virů, např. na palubě letadel, ale v zásadě prostřednictvím jakýchkoli jiných dopravních prostředků do prostředí, v němž bude mít příslušný vir buď lepší podmínky ke svému rozmnožení, nebo bude naopak populace v místě vůči němu méně rezistentní (Cílek, Ača a kolektiv, 2019). Podle mnoha indicií, COVID-19 „přivezli“ do severní Itálie právě čínští pracovní migranti, kteří jsou zaměstnaní v místních textilních fabrikách.

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. 2: Celková míra úmrtnosti na 100 tis. pracovníků a % úmrtnost zahraničních pracovníků (zdroj: Orrenius, 2009)

(Fatalities per 100,000 Workers - Počet smrtelných pracovních úrazů na 100 000 pracovníků, % of Fatalities to Foreign-born Workers - % úmrtnost zahraničních pracovníků)

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 taxikář. 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 pociťují 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 propuštěním 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. Migrantí 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 migrantí pociťují 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 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.

Literatura

AHINEN, E.; BENAVIDES, F.; BENACH, J. 2007. Immigrant populations, work and health: a systematic literature review. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 2007, vol. 33, s. 96-104.

AMUEDO-DORANTES, C. 2002. Work safety in the context of temporary employment: the Spanish experience. *Industrial and Labor Relations Review*. 2002, vol. 55, no. 2, pp. 262-285.

ASLUND, O.; HENSVIK, L.; SKANS, O. 2014. Seeing similarity: how immigrants and natives manage in the labor market. *Journal of Labor Economics*. 2014, vol. 32, no. 3, s. 405-441.

AYDEMIR, A.; SKUTERUD, M. 2008. The immigrant wage differential within and across establishments. *Industrial and Labor Relations Review*. April 2008, vol. 61, no. 3, s. 334-352.

- BARLING, J.; IVERSON, R.; KELLOWAY, E. 2003. High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*. 2003, vol. 88, no. 2, s. 276-283.
- BARRACHINA, P. 2013. *Monitoring Employment-Related Health Inequalities in Europe: the Case of Unemployment and Precarious Employment*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2013. S. 339.
- BARTOLUCCI, C. 2014. Understanding the native-immigrant wage gap using matched employer data: evidence from Germany. *ILR Review*. October 2014, vol. 67, no. 4, s. 1166-1202.
- BASOK, T. 2002. *Tortillas and Tomatoes: Mexican Transmigrant Harvesters in Canada*. Montréal: McGill-Queen's University Press, 2002.
- BELIN, A. ...[et al.]. 2011. *Occupational Health and Safety Risks for the Most Vulnerable Workers*. Brussels: EuropeanParliament, 2011.
- BERG, P. 1999. The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Industrial Relations*. 1999, vol. 54, s. 111-134.
- BLANK, V. ...[et al.]. Hidden accident rates and patterns in the Swedish mining industry due to involvement of contractor workers. *Safety Science*. 1995, vol. 21, no. 1, s. 23-35.
- BRATSBERG, B.; RAAUM, O. 2012. Immigration and wages: evidence from construction. *The Economic Journal*. December 2012, vol. 122, no. 565, s. 1177-1205.
- CLEMENS, M.; MONTENEGRO, C.; PROTCHEV, L. 2009. *The Place Premium: Wage Differences for Identical Workers across the U. S. Border*. Washington: Center for Global Development, 2009.
- COHEN, S.; ECKSTEIN, Z. 2002. Labor mobility of immigrants: training, experience, language and opportunities. *International Economic Review*. 2002, vol. 49, no. 1, s. 837-872.
- DOCQUIER, Frédéric; OZDEN, Çağlar; PERI, Giovanni. 2011. *The Wage Effects of Immigration and Emigration: Policy Research Working Paper 5556* [online]. World Bank, February 2011 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <http://documents.worldbank.org/curated/en/675801468331816158/pdf/WPS5556.pdf>.
- EUROFOUND. 2007. *Employment and Working Conditions of Migrant Workers*. Dublin: EWCO, 2007. S. 37.
- FOGED, M.; PERI, G. 2016. Immigrants' effect on native workers: new analysis on longitudinal data. *American Economic Journal: Applied Ergonomics*. April 21019, vol. 8, no. 2, s. 1-34.
- GIBSON, J.; MCKENZIE, D. 2011. *Australia's Pacific Seasonal Worker Pilot Scheme: Developmenc Impacts in the Firs1 Two Years*. New Zealand: University of Waikato, 2011.
- GORDON, L. ...[et al.]. 2009. *Economic Impact on London and lthe UK of an Earned Regulariza1ion of Irregular Migrants in the UK* [online]. London: Greater London Authority, May 2009 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: www.london.gov.uk/sites/default/files/gla_migrate_files_destination/irregular-migrants-report.pdf. ISBN 978-1-84781-258-2.
- 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 Je travail et la santé*. 2014, s. 16-21.

- GUTHRIE, J. 2001. High involvement work practices, turnover and productivity: evidence from New Zealand. *Academy of Management Journal*. 2001, vol. 44, s. 180-190.
- HENNERBY, J.; McLAUGHLIN, J.; PREIBISCH, K. 2015. *Changing Workplaces Review: Addressing agricultural migrant worker protection*. Ministry of Labour, September 18, 2015.
- CHAN, J. 2014. Assimilation of Hong Kong immigrants in Canada. *Pacific Economic Review*. 2014, vol. 19, no. 4, s. 439-465.
- CHAN, S. 2006. *Fatal Construction accidents in the City Rise Sharply Over 12 Months*. New York: New York Times, November 22, 2006.
- CHESWICK, B. 1979. The economic progress of immigrants: some apparently universal patterns. In: FELLNER, W. (ed.). *Contemporary Economic Problems*. Washington: American Enterprise Institute, 1979. S. 357-399.
- CHESWICK, B.; MILLER, P. 2002. Immigrant earnings: language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of Population Economics*. 2002, vol. 15, no. 1, s. 31-57.
- INTERNATIONAL DISPLACEMENT MONITORING CENTER (IDMC). 2017. *Global Report on Internal Displacement* [online]. Geneva: IDMC, 2017 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: www.internal-displacement.org/global-report/grid_2017/pdfs/2017-GRID.pdf.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. 2017. *Safety and Health at Work* [online]. International Labour Organization, c1996-2020 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-en/index.htm.
- IOM. 2017. *World Migration Report 2018*. Geneva: International Organization for Migration, ISBN 978-92-9068-742-9.
- KAMPELMANN, S.; RYCZ, F. 2016. Wage discrimination against immigrants: measurement with firm-level productivity. *IZA Journal of Migration*. 2016, vol. 5, 24 s.
- KOSER, K. 2010. Dimensions and dynamics of irregular migration. *Population, Space and Place*. 2010, vol. 16, no. 3, s. 181-193.
- McLAUGHLIN, J.; HENNERBRY, J.; HAINES, T. 2014. 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, no. 2, s. 2-17.
- ORRENIUS, P.; ZAVODNY, M. 2009. Do immigrants work in riskier jobs? *Demography*. August 2009, vol. 46, no. 3, s. 535-551.
- OTERO, G.; PREIBISCH, K. 2010. *Farmworker Health and Safety: Challenges for British Columbia* [online]. Richmond: Worksafe BC, August 2010 [cit. 2020-10-08]. <https://www.worksafebc.com/en/resources/about-us/research/farmworker-health-safety-challenges-for-bc?lang=en>.
- PROBST, T.; BRUBAKER, T. 2001. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations, *Journal of Occupational Health Psychology*. 2001, vol. 6, no. 2, s. 139-159.
- PUIG I BARRANHINA, V. 2013. *Monitoring employment-related health inequalities in Europe: the case of unemployment and precarious employment*. 2013. Thesis Dissertation, Universitat Pompeu Fabra.
- QUILAN, M. 1999. The implications of labour market restructuring in industrialized societies for occupational health and

- safety. *Economic and Industrial Democracy*. 1999, vol. 20, no. 3, s. 427-460.
- REID, A. 2010. Migrant workers. *Ethnicity & Health*. 2010, vol. 15, s. 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*. Washington: National Academies Press, 2003. S. 43-82.
- RUST, G. 1990. Health status of migrant farmworkers: a literature review and commentary. *AJPH*. October 1990, vol. 80, no. 10, s. 1213-1217.
- SANROMA, E.; RAMOS, R.; SIMÓN, H. 2015. Portability of human capital and immigrant overeducation in Spain. *Population Research and Policy Review*. 2015, vol. 34, s. 323-241.
- SCHENKER, M. 2010. A global perspective of migration and occupational health. *American Journal of Industrial Medicine*. 2010, vol. 53, s. 329-337.
- SIMARD, M.; MARCHAND, A. 1997. Work groups' propensity to comply with safety rules: the influence of micro-macro organisational factors. *Ergonomics*. 1997, vol. 40, s. 172-188.
- SINCAVAGE, J. R. 2005. Fatal occupational injuries among Asian workers. *Monthly Labor Review*. 2005, vol. 128, no. 10, s. 49-55.
- UN - DESA. 2017a. *New UN DESA report finds numbers of migrants continue to rise* [online]. New York: United Nations, 18 December 2017 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <https://www.un.org/development/desa/en/news/population/international-migration-report-2017.html> .
- UN - DESA. 2017b. *International migrant stock: the 2017 revision* [online]. United Nations [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.asp>.
- UN - DESA. 2017c. The world counted 258 million international migrants in 2017, representing 3.4 per cent of global population. *Population Facts*. 2017, no. 5.
- UN - DESA. 2019. *International migrant stock 2019* [online]. United Nations, [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.
- UNDERHILL, E.; QUILAN, M. 2011. How precarious employment affects health and safety at work: the case of temporary agency workers. *Relations Industrial Relations*. 2011, vol. 66, no. 3, s. 397-421.
- UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (UNHCR). 2017. *Global trends: forced displacement in 2016* [online]. Geneva: UNHCR, 2017 [cit. 2020-10-08]. 72 s. Dostupný z: www.unhcr.org/5943e8a34.pdf.
- VAN AERDEN, K. ...[et al.]. 2015. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*. 2015, vol. 86, s. 66-76.
- VARTIA-VAANANEN, M.; PAHKIN, K. 2007. *Literature Study on Migrants*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work, European Risk Observatory, 2007.
- WEISS, Y.; SAUER, R.; GOTLIBOVSKI, M. 2003. Immigration, search and loss of skill. *Journal of Labor Economics*. 2003, vol. 21, no. 3, s. 221-225.
- WORLD BANK. 2016. *Migration and development: a role for the World Bank Group* [online]. Washington: World Bank,

2016 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <http://documents.worldbank.org/curated/en/690381472677671445/Migration-and-development-a-role-for-the-World-Bank-Group>

WORLD BANK. 2017. *Migraxion and Remiuances: Recent Developmenxs and Outlook* [online]. Washington: World Bank, April 2017 [cit. 2020-10-08]. (Migration and Development Brief 27). Dostupný z: <http://pubdocs.worldbank.org/en/992371492706371662/MigrationandDevelopmentBrief27.pdf>.

WORLD BANK. 2018. *World Bank Country and Lending Groups 2018* [online]. World Bank, 2018 [cit. 2020-10-08]. Dostupný z: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>.

WRIGHT, C.; LUND, J. 1998. 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, s. 3-15.

Vzorová citace

SENČÍK, Josef ...[et al.]. Globalizace a respektování norem BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání zahraničních pracovních migrantů: 3. část. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 1. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/globalizace-respektovani-norem-bozp-s-prihlednutim-k-zamestnavani-zahranicnich-pracovnich-0>. 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](#)