

Globalizace a respektování norem BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání zahraničních pracovních migrantů: 2. část: kultura v oblasti BOZP

 30.12.2020

**GLOBALIZATION AND safety and HEALTH ISSUES TAKING INTO ACCOUNT THE
EMPLOYMENT OF MIGRANTS - PART II - CULTURE IN THE FIELD OF occupational SAFETY
and health**

**Josef Senčík¹, Marek Nechvátal², Pavlína Sedláčková³, Jiří Vala⁴, Jiří Bláha, David Kecek⁶
, Milan Lupták⁷, 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

kultura bezpečnosti

bezpečnostní klima

kultura

rozdíly

globalizace

Abstrakt

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. Článek definuje pojmy kultura bezpečnosti a bezpečnostního klimatu, věnuje se hodnocení kultury bezpečnosti a kulturními rozdíly a adaptací na ně. V závěru pak shrnuje globální rozdíly v kultuře bezpečnosti.

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 druhou ze tří částí.

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

Abstract

Along with globalization, labor migration has deepened. Regular cross-border migration of workers is now quite common. These migrant workers thus meet new cultures, which is also reflected in the field of occupational safety and health. These factors must also be taken into account by managers. They should be prepared for the fact that migrants may be accustomed to a different safety culture, which they should take into account in occupational safety and health management. The article defines the terms safety culture and safety climate, deals with the evaluation of safety culture and cultural differences and adaptation to them. Finally, it summarizes global differences in safety culture.

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

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

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 ke 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 systémem odměňování, které by měly 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 multinárodní 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 (Readre, 2015) zjistila, že měřená kultury 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.

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.

Tab. 1: Některá kritéria pro hodnocení indexu obavy z nejistoty (UAI) (zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)

Hodnoty indexu UA vybraných zemí uvádí následující tabulka.

ZEMĚ	UAI
Řecko	112
Polsko	93
Japonsko	92
Francie	86

ZEMĚ	UAI
Mexiko	82
Brazílie	76
Egypt	68
Německo	65
Nigerie	54
Austrálie	51
Spojené státy Americké	46
Čína	40
Indie	40
Irsko	35
Dánsko	23

Tab. 2: Hodnoty UAI u vybraných zemí (zdroj: Adapted from Clearly Cultural, 2018)

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. 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 italští. 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 stejné 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). Navzdory důkazům, že zdraví pracovníci a tedy zdraví občané jsou úzce spojeni se zdravou ekonomikou, mají rozvojové země se špatným kreditem blížkým 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

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).

Literatura

AHASAN, M. R.; PARTANEN, T. 2001. Occupational health and safety in the least developed countries: a simple case of neglect. *Journal of Epidemiology*. 2001, vol. 11, s. 74-80.

AMETEPEH, R.; ADEI, D.; ARHIN, A. 2013. 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, no. 20. ISSN 2222-1719.

AMPONSAH-TAWAIH, K.; ADU, M. 2016. 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, s. 340-346.

BARBARANELLI, C.; PETITTA, L.; PROBST, T. 2015. 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, s. 35-44.

BENTLEY, T.; TAPPIN, D. 2010. Incorporating organisational safety culture within ergonomics practice, *Ergonomics*. 2010, vol. 53, no. 10, s. 1167-1174.

BROWN, K.; WILLIS, P.; PRUSSIA, G. 2000. Predicting safe employee behavior in the steel industry: development and test of a sociotechnical model. *Journal of Operations Management*. 2000, vol. 18, s. 445-465.

CAROLI, E.; GAUTIE, J.; LAMANTHE, A. 2009. The French food-processing model: high relative wages and high work intensity. *International Labor Review*. 2009, vol. 148, no. 4, s. 375-394.

CARROLL, J. S. 1998. Safety culture as an ongoing process: culture surveys as opportunities for enquiry and change. *Work and Stress*. 1998, vol. 12, s. 272-284.

- CLARKE, S. 2006. Contrasting perceptual, attitudinal and dispositional approaches to accident involvement in the workplace. *Safety Science*. 2006, vol. 44, no. 6, s. 537-550.
- COOPER, M. 2000. Towards a model of safety culture. *Safety Science*. 2000, vol. 36, s. 111-136.
- COX, S.; FLIN, R. 1998. Safety culture: philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*. 1998, vol. 12, s. 189-201.
- DAVIES, H. T. O.; NUTLEY, S. M.; MANNION, R. 2000. Organisational culture and quality of health care. *Quality in Health Care*. 2000, vol. 9, s. 111-119.
- FAHLBRUCH, B.; WILPERT, B. 1999. System safety-an emerging field for I/O psychology. In: COOPER, L. C.; ROBERTSON, I. (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons, 1999. S. 55-93.
- 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.
- GHARPUREA, S. ...[et al.]. 2018. Role of cultural dimensions in safety performance of global oil and gas industry. *Recent Advances in Petrochemical Science*. 2018, vol. 5, no. ISSN 2575-8578.
- GONZALES-ROMA, V. ...[et al.]. 1999. The validity of collective climates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1999, vol. 72, s. 25-40.
- HELMREICH, R. 1999. *Building safety on the three cultures of aviation: paper presented at the Proceedings of the IATA Human Factors Seminar*. Bangkok, 1998. S. 39-43.
- HOFSTEDE, G. 1983. The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies*. 1983, vol. 14, s. 75-89.
- HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G. J.; MINKOV, M. 2010. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
- CHEYNE, A. ...[et al.]. 1998. Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress*. 1998, vol. 12, no. 3, pp. 255-271.
- CHEYNE, A. ...[et al.]. 2002. The Architecture of employee attitudes to safety in the manufacturing sector. *Personnel Review*. 2002, vol. 31, s. 649-670.
- INSTITUT POUR UNE CULTURE DE SECURITE INDUSTRIELLE. 2018. *Safety culture: from Understanding to Action* [online]. ICSI, 2018 [cit. 2020-10-09]. Dostupný z: www.icsi-eu.org/documents/88/csi_l80l-safety_culture_from_under-standing_to_action.pdf. ISSN 2100-3874.
- INTERNATIONAL ATOMIC ENERGY AGENCY. 1991. *Safety Culture: Safety Series No. 75-INSAG-4*. Vienna: IAEA, 1991. IBSN 92-0-1-23091-5.
- JILCHA, K.; KITAW, D. A 2016. Literature review on global occupational safety and health practice & accidents severity. *International Journal for Quality Research*. 2016, vol. 10, no. 2, s. 279-310.

- JOUBERT, D. M. 2002. Occupational health challenges and success in developing countries: a South African perspective. *International Journal of Occupational Environmental Health*. 2002, vol. 8, s. 119-124.
- KIM, Y.; PARK, J.; PARK, M. 2016. Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and Health at Work*. 2016, vol. 7, s. 89-96.
- KIRKMAN, B. L.; LOWE, K. B.; GIBSON, C. B. 2006. 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, s. 285-320.
- KLEIN, H. A.; STEELE-JOHNSON, D. 2007. Training for multinational teamwork. In: HOFFMANN R. R. (Ed). *Experrise Out of Context: proceedings of the Sixth International Conference on Naturalistic Decision Making*. New York: Lawrence Erlbaum, 2007. S. 473-506.
- KVALHEIM, S.; DAHL, O. 2016. Safety compliance and safety climate: a repeated cross-sectional study in the oil and gas industry. *Journal of Safety Research*. 2016, vol. 59, s. 33-41.
- LaDOU, J.. 2003. International occupational health. *International Journal of Hygiene and Environmental Health*. 2003, vol. 206, s. 303-313.
- LEE, T.; HARRISON, K. 2000. Assessing safety culture in nuclear power stations. *Safety Science*. 2000, vol. 34, s. 61-97.
- LEE, T. S.; TRIMI, S.; KIM, C. 2013. The impact of cultural differences on technology adoption. *Journal of World Business*. 2013, vol. 48, no. 1, s. 20-29.
- MANZEY, D.; MAROLD, J. 2009. Occupational accidents and safety: the challenge of globalization. *Safety Science*. 2009, vol. 47, no. 6, s. 723-726.
- MEARNS, K. ...[et al.]. 1998. Measuring safety climate on offshore installations, *Work & Stress*. 1998, vol. 12, s. 238-254.
- MEARNS, K. ...[et al.]. 2013. Development of a methodology for understanding and enhancing safety culture in air traffic management. *Safety Science*. 2013, vol. 53, s. 123-133.
- MEARNS, K.; YULE, S. 2009. The role of national culture indetermining safety performance: challenges for the global oil and gas industry. *Safety Science*. 2009, vol. 47, s. 777 785.
- MEARNS, K.; WHITAKER, S.; FLIN, R. 2001. Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, interorganizational approach. *Risk Analysis*. 2001, vol. 21, no. 4, s. 771-786.
- MICHAELS, D.; BARRERA, C.; GACHARNA, M. G. 1985. 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, s. 536-542.
- MICHALÍK, D.; PALEČEK, M. 2010. *Kultura bezpečnosti: metodická příručka*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010. ISBN 978-80-86973-05-0.
- NAIDOO, R. ...[et al.]. 2009. Occupational Health and Safety in the Informal Sector in Southern Africa: the WAHSA Project in Tanzania and Mozambique. *WAHSA Special Issue*. 2009, s. 46-50.
- NOORT, M. ...[et al.]. 2016. The relationship between national culture and safety culture: implications for international

safety culture assessments. *Journal Occupational and Organizational Psychology*. 2016, vol. 89, s. 515-538.

O'NEILL, D. 2000. Ergonomics in industrially developing countries: Does its application differ from that in industrially advanced countries? *Applied Ergonomics*. 2000, vol. 31, no. 6, s. 631-640.

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

RANTANEN, J. 2009. Occupational Health Services for the Informal Sector. *Africa Newsletter on Occupational Health and Safety*. 2009, no. 2.

READER, T. W. ...[et al.]. 2015. Safety sans frontieres: an international safety culture model. *Risk Analysis*. 2015, vol. 35, s. 770-789.

RODRIGUES, M.; AREZES, P.; LEAO, C. 2015. Multilevel model of safety climate for furniture industries. *Work*. 2015, vol. 51, s. 557-570.

ROUSSEAU, D. 1988. Quantitative assessment of organizational culture: the case for multiple measures. In: COOPER, L. C.; ROBERTSON, I. (Eds). *International Review of Industrial Organizational Psychology*. Chichester: Wiley, 1988.

SHINEY, C.; MEDHA, K. 2014. Safety culture: the buzzword to ensure occupational safety and health. *Procedia Economics and Finance*. 2014, vol. 11, s. 130-136.

SCHWARTZ, S. H. 1999. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*. 1999, vol. 48, s. 23-47

SRINIVASAN, S. ...[et al.]. 2016. SS impact on safety climate of manufacturing workers. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 2016, vol. 27, no. 3, s. 364-378.

STRAUCH, B. 2010. Can cultural differences lead to accidents?: team cultural differences and sociotechnical system operations. *Human Factors: the Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*. 2010, vol. 52, s. 246-263.

SUTTON, J. L. ...[et al.]. 2006. Cultural adaptability. In: BURKE, C. S.; PIERCE, L. G.; SALAS, E. (Eds.). *Understanding Adaptability: a Prerequisite for Effective Performance within Complex Systems*. Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research. Oxford: Elsevier, 2006. S. 143-173.

SWUSTE, P.; EIJKEMANS, G. 2002. 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 Health*. 2002, vol. 8, no. 2, pp. 113-118.

TADESSE, T. KUMIE, A. 2007. 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 of Health Development*. 2007, vol. 21, no. 1, s. 25-34.

TAYLOR, J. B. 2010. *Safety Culture: Assessing and Changing the Behaviour of Organisations*. Farnham: Gower, 2010.

VERMA, D. 2002. Translating evidence about occupational conditions into strategies for prevention, *Occupational and Environmental Medicine*. 2002, vol. 59, no. 3, s. 205-214.

WEBER, E. U.; HSEE C. 1998. Cross-cultural differences in risk perception, but cross-cultural similarities in attitudes towards perceived risk. *Management Science*. 1998, vol. 44, s. 1205-1217.

WEINER, B. J. ...[et al.]. The influence of national culture on the adoption status of innovations: an empirical study of firms across Europe. *European Management Journal*. 2005, vol. 23, s. 601-610.

WIEGMANN, D. ...[et al.]. 2004. Safety culture: an integrative review. *International Journal of Aviation Psychology*. 2004, vol. 14, no. 2, s. 117-134.

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]. In: *XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention*. Frankfurt, 2014.

ZOHAR, D. 1980. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*. 1980, vol. 65, no. 1, pp. 96-102.

Vzorová citace

SENČÍK, Josef ...[et al.]. Globalizace a respektování norem BOZP s přihlédnutím k zaměstnávání zahraničních pracovních migrantů: 2. část: kultura v oblasti BOZP. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2020, roč. 13, č. 4. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/globalizace-respektovani-norem-bozp-s-prihlednutim-k-zamestnavani-zahranicnich-pracovnich>. 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