



## Zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti pro pracovníky se zdravotním postižením

### Úvod



Kresba Mariny Wirritsch, Evropský rok zdravotně postižených 2003

Zdravotně postiženým lidem se v práci musí dostat rovného zacházení. To znamená i rovný přístup z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti při práci. Ochrana zdraví a bezpečnost nesmějí být výmluvou pro to, aby zdravotně postižení nebyli zaměstnáváni, nyní i v budoucnu. Kromě toho pracoviště, které je přístupné a bezpečné pro zdravotně postižené, je také bezpečnější a přístupnější pro všechny zaměstnance, zákazníky a návštěvníky. Zdravotně postižených se týkají jak evropské právní předpisy pro zamezení diskriminace tak ty, které jsou zaměřeny na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Tyto právní předpisy, které členské státy zavádějí do své vnitrostátní legislativy a úmluv, mají být uplatňovány proto, aby lidé se zdravotním postižením snáze získali zaměstnání, nikoliv proto, aby z něj byli vyloučeni.

### Požadavky kladené zákonem

Právní předpisy týkající se rovného zacházení a předpisy, které se vztahují k ochraně zdraví a bezpečnosti, jsou založeny na obdobném přístupu a navzájem si neodporují.

**Právní předpisy v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti** vyžadují od zaměstnavatelů, aby provedli vyhodnocení rizik a zavedli vhodná preventivní opatření. Prioritou je odstranit rizika u zdroje a přizpůsobit práci pracovníkům. Kromě těchto všeobecných požadavků, které se vztahují na všechna rizika a pracovníky, se od zaměstnavatelů požaduje, aby:

- ✓ chránili zvláště citlivé skupiny před nebezpečím, která by se jich mohla specificky dotýkat <sup>(1)</sup>;
- ✓ uspořádat pracoviště tak, aby, „v případě potřeby byla zařízení s přihlédnutím ke zdravotně postiženým [sic] zaměstnancům. Toto ustanovení se použije zejména na řešení dveří, spojovacích cest, schodišť, sprch, umyvadel, záchodů používaných zdravotně postiženými [sic] osobami nebo pracovníků, na nichž přímo vykonávají svoji činnost“ <sup>(2)</sup>;
- ✓ dát k dispozici pracovní zařízení, které je pro danou práci vhodné a může být pracovníky používáno bez negativního dopadu na bezpečnost a ochranu zdraví. Při uplatňování minimálních požadavků na ochranu zdraví a bezpečnost se musí přihlížet k ergonomickým zásadám <sup>(3)</sup>.

**Právní předpisy pro zamezení diskriminace** mohou rovněž požadovat uzpůsobení práce a pracoviště daným zdrojům <sup>(4)</sup>. Od zaměstnavatelů se požaduje, aby zajistili:

- ✓ odpovídající ubytování pro zdravotně postižené pracovníky a dali jim tak možnost získat zaměstnání, docházet do něj nebo v něm dosáhnout pracovního postupu a účastnit se vzdělávání;
- ✓ účinná a praktická opatření pro přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, jako jsou úpravy budov a zařízení, formy pracovní doby, rozdělování úkolů, poskytování školení nebo integrace zdrojů.

**Vyhodnocení rizik** znamená pečlivé prozkoumání toho, co by mohlo v práci lidem způsobit újmu, a na základě toho pak posoudit, zda byl zvolen dostatečně opatrný přístup nebo zda se má pro prevenci zranění udělat více. Cílem je zajistit, že nikdo nebude zraněn a onemocní. Vyhodnocení rizik znamená určit existující nebezpečí a poté vyhodnotit rozsah s ním spojených rizik. Výsledky jsou využity pro výběr vhodných preventivních opatření.

### Každé vyhodnocení rizik na pracovišti by mělo zahrnout:

- ✓ úkol, na příklad návrh pracovního místa, pracovní činnosti;
- ✓ jednotlivce, na příklad všechny specifické potřeby s ohledem na zdravotní postižení;
- ✓ pracovní vybavení, např. pomocné technologie, pokud jsou pracoviště a zařízení přizpůsobena individuálním požadavkům;
- ✓ pracovní prostředí, např. rozvržení budov, osvětlení, topení, vchody, východy;
- ✓ organizaci práce, např. jak je práce organizována a s jakým časovým rozvrhem;
- ✓ fyzické nebezpečí, jako jsou nebezpečné látky; např. astmatici mohou citlivěji reagovat na chemické látky a přípravky používané při práci;
- ✓ psychické a sociální nebezpečí, jako je stres nebo šikánování; např. zdravotní postižení může být použito jako výmluva pro šikánování;
- ✓ potřeba informovanosti a vzdělávání, např. poskytování informací a vzdělávání na téma bezpečnosti na různých nosičích;
- ✓ zapojení zaměstnanců a zástupců pracovníků, a to včetně s nimi vedených konzultací ohledně rizik a preventivních opatření.

### Vyhodnocení rizik s ohledem na zdravotní postižení a koordinace s opatřeními proti diskriminaci

**Nezapomeňte!** Cílem je dostat povinnostem z hlediska zdraví a bezpečnosti a zároveň zamezit diskriminaci. Umožnit zdravotně postiženým pracovníkům, aby svou práci mohli

(1) Směrnice Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

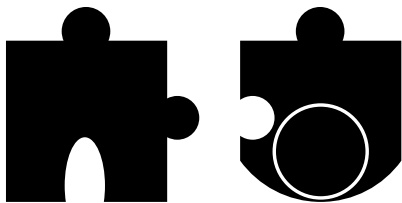
(2) Směrnice Rady 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.

(3) Směrnice Rady 89/655/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci.

(4) Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

vykonávat bezpečně a zajistit zdravotní a bezpečnostní opatření, jako je vzdělávání nebo zvláštní vybavení přístupné zdravotně postiženým pracovníkům, to jsou obvyklé požadavky kladené jak v právních předpisech zaměřených na zdraví a bezpečnost, tak těch, které se týkají zamezení diskriminace. Skutečné střety, při kterých by dodržení jedné z těchto kategorií předpisů znemožňovalo dostat jiné, jsou výjimečné.

Proces naplňování opatření pro zdravotně postižené pracovníky je třeba koordinovat se všemi složkami řízení bezpečnosti, a především s vyhodnocením rizik (viz rámeček), aby tak zaměstnavatelé mohli splnit své povinnosti z hlediska právních předpisů v oblasti bezpečnosti a zdraví i pro zamezení diskriminace. Je třeba, aby byl ve všech fázích procesu řízení bezpečnosti brán ohled na přístup zamezující diskriminaci, aby bylo v případě potřeby změněno nebo upraveno pracovní prostředí, pracovní zařízení a organizace práce, aby byla odstraněna nebo alespoň minimalizována jak rizika, tak diskriminace.



Kresba Marie Schimatovich, Evropský rok zdravotně postižených 2003

**Vyhodnocení rizik:** při celkovém nebo povšechně platném vyhodnocení rizik může být také třeba brán zřetel na individuální rozdíly mezi pracovníky. Je důležité nepředpokládat, že všichni pracovníci jsou stejní, ale zároveň také netvrdit, že s konkrétním zdravotním postižením jsou spojena určitá bezpečnostní a zdravotní rizika. Na příklad:

- ✓ určit skupiny pracovníků, kteří mohou být více ohroženi a
- ✓ zvlášť vyhodnotit rizika, která se jich týkají, a přitom brát ohled na druh a rozsah zdravotního postižení a pracovního prostředí;
- ✓ při plánování pracovní činnosti mít na zřeteli schopnosti lidí – zdravotně postižení pracovníci často ovládají specifické dovednosti, o které je škoda se připravit kvůli špatně přizpůsobeným pracovním podmínkám;
- ✓ během vyhodnocovacího procesu konzultovat se zainteresovanými jednotlivci;
- ✓ pokud je to nutné, hledat radu. Tu mohou poskytnout útvary a orgány bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), zdravotníci, odborníci na bezpečnost a ergonomii, útvary pro zaměstnávání zdravotně postižených a organizace zdravotně postižených.

Citlivý přístup, kterým by se zaměstnavatel měl řídit, znamená za prvé zjistit, jaká opatření jsou požadována v právních předpisech pro zamezení diskriminace. Poté uvažovat o tom, jaká doplňková opatření, jsou-li taková, mohou být potřeba pro splnění požadavků z hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti.

**Prevence:** Hlavní zásadou prevence je přizpůsobit práci pracovníkovi a ne naopak. Preventivní opatření se mohou týkat: změn pracovního místa, pracovní doby, vybavení, pokynů, prostředí, procedur atd., pomocných technologií a vzdělávání. Zaměstnavatel má opatření prodiskutovat se zdravotně postiženým, neboť konkrétní jednatel je obvykle tím, kdo nejlépe ví, co je potřeba.

**Koordinace:** Ti, kdo plní určitou úlohu z hlediska bezpečnosti, např. bezpečnostní technici, a ti, kdo odpovídají za otázky jakosti, jako personální pracovníci, mají svou činnost koordinovat

a zajistit tak, že je brán dostatečný zřetel na obě hlediska. Metodické pokyny pro pracoviště nebo akční plány pro zdravotní postižení mají zahrnout i ochranu zdraví a bezpečnost a potřeby zdravotně postižených pracovníků mají být zahrnuty do iniciativ zaměřených na propagaci zdraví na pracovišti.

Zdravotně postižení pracovníci jsou občas přijímáni prostřednictvím specializovaných útvarů pro pracovní uplatnění zdravotně postižených. Daný útvar a zaměstnavatel mají hned od začátku zahrnout ochranu zdraví a bezpečnost do pracovního plánu a opatření pak mají být revidována poté, kdy pracovník nastoupil na své místo. Zaměstnavatelé mají na příklad organizacím na podporu pracovního uplatnění předat své vyhodnocení rizik. Specializované organizace mohou často poskytnout informace, školení a služby ve vztahu k žádoucím opatřením. Informace o vyhodnocení rizik v „chráněných“ dílnách jsou uvedeny v oddíle často kladené dotazy (FAQ) v internetovém materiálu na téma zdravotního postižení (viz další informace).

#### Kdy dochází k diskriminaci?

Rámcová směrnice o rovném zacházení v zaměstnání zakazuje jak přímou, tak nepřímou diskriminaci v zaměstnání na základě zdravotního postižení:

- ✓ přímá diskriminace nastává tehdy, pokud se na základě zdravotního postižení s někým zachází méně příznivě než se zachází, již se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou;
- ✓ nepřímá diskriminace nastává tehdy, kdy zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe přivedou lidi s konkrétním zdravotním postižením do nevýhodné situace ve srovnání s jinými osobami.

Opatření v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti určená k ochraně lidí před možností újmy nemají být používána diskriminačně a vyloučit zdravotně postižené lidi z pracoviště, nebo vést k méně příznivému zacházení vůči nim: na příklad prohlašovat, že člověk na kolečkovém křesle nemůže uniknout z budovy v případě nouzové situace nebo že nedoslýchavý pracovník nemůže reagovat na požární poplach. Jsou-li jako důvod uváděna hlediska ochrany zdraví a bezpečnosti, musí zaměstnavatelé prokázat na základě odpovídajícího vyhodnocení rizik a kompetentního poradenství, na příklad od specializované organizace zdravotně postižených, že zde existuje skutečný problém, který nelze překonat opatřeními vyhovujícími zdravotně postiženému, na příklad jeho převedením na jinou práci. Tam, kde by zdravotně postiženému pracovníkovi hrozilo zvláštní riziko, se nemá tvrdit, že se to týká všech zdravotně postižených nebo to použít k automatickému omezení jejich práce.

#### Tipy, jak zajistit odpovídající ubytování a zdravé pracoviště pro zdravotně postižené pracovníky

Dostupnost se neomezuje jen na přístup do budov. V práci dostupnost znamená to, jako snadno mohou zaměstnanci využívat prostory, možnosti být co nejvíce nezávislí. To se týká všech typů postižení, včetně poruch mobility, učení, zraku nebo sluchu. Podstatnou změnu mohou přinést mnohá jednoduchá a nepříliš nákladná opatření.

**Nezapomeňte!** Potřeby zdravotně postižených pracovníků je třeba brát v úvahu již ve fázi návrhu a plánu, a nečekat na to, až bude zdravotně postižený pracovník zaměstnán, a teprve potom provádět změny. Na příklad když se instaluje nové poplašné zařízení, má se automaticky použít jak zrakový, tak zvukový systém.

Mezi opatření, která je třeba brát v úvahu, patří:

### Pracovní prostředí

- ✓ uzpůsobení budov nebo pracovišť, na příklad rampy, výtahy, světelné vypínače, okraje schodů se světlým nátěrem, taktilní varovné pásy na horním konci schodiště, zvukové nebo varovné signály, automatické otevírání těžkých dveří, kliky u dveří, zvonky a vstupní mechanismy dostupné pro uživatele kolečkového křesla a identifikovatelné pro nevidomé, neklouzající podlahové krytiny a podlahy v jedné rovině;
- ✓ přemístění dané osoby do jiné pracovní zóny, na příklad do přízemí, do snadněji dostupné pracovní místnosti nebo nabídka práce doma;
- ✓ zakoupení nebo úprava zařízení, na příklad klávesnice s Braillovým písmem nebo telefonů hands free;
- ✓ upravit pokyny nebo referenční příručky, na příklad uvádět vizuální a obrazové pokyny;
- ✓ objednat služby někoho, kdo přečte nebo přetluče text, na příklad zajistit zařízení textphone (zařízení pro převod mluveného slova po telefonu do textové podoby) pro nedoslýchavé a tlumočnicka znakové řeči pro zvláštní jednání nebo jiné příležitosti;
- ✓ instalovat software pro rozeznávání hlasu na počítač používaný někým, kdo trpí muskuloskeletálními obtížemi v oblasti horních končetin nebo poruchami zraku, poskytnout zvětšovací program ZoomText, pokyny na disketě, po e-mailu nebo na zvukové kazetě pro někoho, kdo trpí poruchou zraku;
- ✓ pro lidi s poruchami zraku zajistit dobré osvětlení a nebo osobu odezírající ze rtů.

### Značení

- ✓ uvažovat o tom, jak pomoci lidem vyznat se v budově a dostat se tam, kam chtějí dojít;
- ✓ uvažovat o tom, co lze udělat na pomoc lidem s poruchami zraku, aby našli cestu (např. barevně kontrastní nábytek, koberce, stěny a prostor před dveřmi nebo vroubkování v podlažní krytině);
- ✓ vydávat oznámení tištěná velkými písmeny, aby si je mohli snadno přečíst lidé s částečným viděním;
- ✓ na klikách u dveří zajistit značení v Braillově písmu, taktilní znaky nebo tisk velkými písmeny;
- ✓ poskytovat grafický a obrazový materiál, neboť znaky mohou být jednodušší pro lidi s poruchami učení;
- ✓ provádět značení v matových barvách, aby se nelesklo. Pro snazší čtení by písemné znaky by měly být provedeny v kontrastní barvě ve vztahu k podkladu.

### Komunikace

- ✓ poskytnout veškeré informace o bezpečnosti a zdraví v dostupných formátech. To znamená zajistit písemné materiály a další způsoby komunikace a jejich dostupnost pro pracovníky s poruchami zraku či sluchu, dyslexií, poruchami učení nebo psychiatrickými poruchami.

### Organizace práce a pracovní povinnosti

- ✓ přidělit některé z povinností zdravotně postižené osoby, na příklad řízení automobilu, jinému pracovníkovi;
- ✓ přeřadit pracovníka na vhodnější pracovní místo.

### Pracovní doba

- ✓ střídavá pracovní doba a tam, kde je to vhodné, případně pracovní dobu rozdělit tak, aby na příklad zdravotně postižený člověk nemusel pracovat v době největší špičky;

- ✓ uznávat absence z důvodu rehabilitace, posudků a léčby;
- ✓ zorganizovat postupný návrat na pracoviště.

### Vzdělávání a dohled

- ✓ přijmout opatření, aby zdravotně postižený člověk nebyl znevýhodněn, pokud jde o vzdělávání v oblasti zdraví a bezpečnosti, pokynů a informovanosti, na příklad tím, že:
  - ✓ se bude měnit čas nebo místo konání školení;
  - ✓ vzdělávací materiály a informace budou poskytnuty na různých nosičích;
  - ✓ bude zajištěn čtenář nebo tlumočnick;
  - ✓ bude zajištěno individuální, na míru šité školení;
  - ✓ písemné materiály budou zpracovány jednoduchým jazykem, aby tak byly dostupnější pro každého;
- ✓ zajistit, aby programy na podporu zaměstnanosti byly v souladu s potřebami vzdělávání BOZP, když se plánuje jejich umístění;
- ✓ zajistit jakékoli specifické doplňkové vzdělávání BOZP, které může být užitečné pro zdravotně postižené pracovníky ve vztahu k jejich práci nebo k zařízení, které mají používat;
- ✓ poskytnout manažerům a řadovým pracovníkům všechny specifické informace a proškolení, které potřebují k tomu, aby věděli, jak pomoci pracovníkovi se zdravotním postižením. Proškolení bude třeba ty, kdo budou mít za úkol pomáhat při evakuaci zdravotně postižených v nouzové situaci, a to i pro používání jakéhokoli speciálního evakuačního zařízení. Ti, kdo jsou pověřeni úkoly v oblasti rovnosti pracovníků, potřebují být proškoleni v BOZP podle úlohy, kterou zastávají.

### Služební postup a přeložení

- ✓ zajistit služební postup nebo přeložení je možnost daná všem zaměstnancům odpovídajících pracovních schopností a zkušeností;
- ✓ pozměnit procedury pro testování nebo hodnocení;
- ✓ pokud je zdravotně postižený člověk povýšen nebo převeden na nové pracovní místo, umožnit mu nové pracoviště navštívit a uvážit, zda tato změna může vyvolat speciální potřeby.



S laskavým souhlasem Lantegi Batuak ([www.lantegi.com](http://www.lantegi.com))

### Procedury používané v nouzových situacích

Nezapomeňte! Mnohá opatření na zlepšení dostupnosti pracoviště rovněž usnadní evakuaci.

- ✓ Je třeba **umístit** zdravotně postižené pracovníky do takových částí budovy, odkud budou moci tuto budovu snáze opustit?
- ✓ Je zapotřebí nějaké **speciální zařízení**, jako je křeslo pro evakuaci? Před nákupem toto zařízení vyzkoušet, proškolenit uživatele v jeho užívání a zajistit jeho údržbu a zároveň zjistit, zda vyhovuje i v jiné nouzové situaci.
- ✓ Jsou **skladovací prostory** vybaveny nezbytným evakuačním zařízením? Je k nim snadný přístup?
- ✓ V případě, že nastane nouzová situace, jsou **někteří zaměstnanci určeni** k tomu, aby varovali zaměstnance



s poruchami zraku nebo ty, kdo mají problémy s mobilitou (evakuační pracovníci) a pomohli jim?

- ✓ Jsou jako doplněk ke zvukovému poplašnému zařízení zajištěna přerušovaná blesková světla nebo jiné **vizuální či vibrující varovné mechanismy**? Jsou vizuální poplašné systémy instalovány ve všech zónách, včetně toalet?
- ✓ Je v trasách a procedurách **pamatováno na potenciálně pomalejší pohyb** zdravotně postižených osob?
- ✓ Jsou všichni zdravotně postižení seznámeni s **pokyny a proškoleni** v bezpečnostních procedurách? Rozdejte pokyny pro nouzovou situaci v Braillově písmu, v tisku velkými písmeny, textovém souboru a na kazetách.
- ✓ Byli **proškoleni požární technici a evakuační asistenti**? Školení se týká: použitých evakuačních technik, zvláště jak přepravit jednotlivce nebo pomoci těm, kdo se přemísťují s použitím zvláštních pomůcek; užití speciálního evakuačního zařízení, nacvičení základů znakové řeči, aby bylo možno dorozumět se účinně s nedoslýchavými a pokyny pro jednotlivce, kterým pomáhají cvičená zvířata.
- ✓ Byly zřízeny **záchranné zóny a prostory**, chráněné před okamžitým nebezpečím?
- ✓ Lze v případě potřeby **získat radu**? Pravidelně konzultujte s místní hasičskou, policejní a záchranářskou službou na téma toho, zda mají zdravotně postižení zůstat na pracovišti, shromáždit se v určité zóně nebo útočišti a tam vyčkat příchodu záchranářů, nebo být okamžitě evakuováni. Obratě se na specializované organizace pro zdravotně postižené, kde obdržíte specifické rady.
- ✓ Jsou ujednání týkající se zdravotně postižených zahrnuta do **písemných evakuačních procedur**?
- ✓ Jsou tato **ujednání pravidelně revidována**?
- ✓ Jsou zaměstnanci vyzýváni k tomu, aby **sestavili seznam** léčiv, alergií, zvláštního zařízení, jmen, adres a telefonních čísel lékařů, lékáren, rodinných příslušníků a přátel a všechny další důležité informace?
- ✓ Je k dispozici **základní vybava** s vhodnými rukavicemi (které mají chránit před střepy ruce uživatele při řízení ručně poháněného kolečkového křesla), záplaty na opravy splasklých pneumatik a náhradní baterie pro ty, kdo používají motorizovaná křesla nebo skútry?

## Konzultovat s pracovníky

Konzultace s pracovníky a jejich zástupci na téma ochrany zdraví a bezpečnosti je požadována ze zákona. Jejich účast má rovněž zásadní význam pro účinnou prevenci rizik, neboť pracovní situaci znají ze zkušenosti a zaměstnavateli poskytnou „reálný obrázek“. Konzultace se zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a se zdravotně postiženými pracovníky je důležitou

součástí procesu zajišťujícího, že otázky ochrany zdraví a bezpečnosti zdravotně postižených pracovníků jsou identifikovány a preventivně ošetřeny. Pokud zaměstnavatelé nebo zástupci pracovníků pro oblast bezpečnosti podniknou kroky bez konzultace se zdravotně postiženými pracovníky jako takovými, mohou opomenout důležité informace, neboť zdravotně postižení mohou mít jiné, ale relevantní zkušenosti, k nimž je třeba přihlídnout.

Ze stejných důvodů mají být zdravotně postižení a zástupci pracujících zapojeni do procesu zajišťujícího „odpovídající ubytování“ pro zdravotně postižené pracovníky, totiž i plánování práce, pracovní prostředí a procedury v nouzových situacích apod., stejně jako nákup a používání veškerého speciálního vybavení.

## Vzdělávání v oblasti rovnosti

Diskriminace nemusí být úmyslná. Může k ní docházet v důsledku nedostatečného pochopení nebo nevědomosti či kvůli předsudkům. Proto je vzdělávání v oblasti rovnosti zdravotně postižených vhodné pro manažery na výrobních linkách, pro všechny, kdo mají odpovědnost za zdraví a bezpečnost, pro profesionální pracovníky v oblasti BOZP, zástupce pracovníků a všechny, kdo jsou zapojeni do vyhodnocování rizik a do bezpečnostních výborů. Kompletní proškolení v oblasti rovného přístupu, které se týká potřeb organizací začlenit do svých teoretických a praktických postupů různorodost, má zahrnout i zdraví a bezpečnost.

## Další informace

Na webových stránkách agentury existuje oddíl věnovaný otázkám bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti z hlediska toho, jak zapojit osoby se zdravotním postižením do zaměstnání a jak je v něm udržet. Přináší odkazy na hlavní směry, rady, praktické případové studie z pracovišť, podrobnosti o programech a strategiích v této oblasti a diskusní materiály pro danou politiku. Jsou zde odkazy na zdroje v členském státě, na evropské a na celosvětové úrovni, a často kladené otázky, kde najdete další informace:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/)

Otázky zdravotního postižení na webové stránce Evropské komise jsou na adrese: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html)

S laskavým souhlasem Lantegi Batuak  
(www.lantegi.com)



Kontrast barev napomáhá mobilitě



## Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
[information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)