

INTELIGENTNÍ DIGITÁLNÍ SYSTÉMY SLEDOVÁNÍ BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI: ZAČLEŇOVÁNÍ A ROZMANITOST NA PRACOVÍŠTI

Začleňování a rozmanitost na pracovišti: přínosy digitálních systémů sledování BOZP

Zavádění digitálních systémů sledování BOZP, jako jsou nositelná zařízení nebo telefonní aplikace na pracovišti, může posílit **začleňování a rozmanitost pracovní síly** tím, že poskytuje dodatečnou podporu konkrétním skupinám pracovníků nebo řeší jejich potřeby.^{1, 2, 3}

Míra zaměstnanosti u určitých skupin pracovníků, konkrétně osob se zdravotním postižením⁴, starších pracovníků (ve věku 55–64 let)⁵ a migrujících pracovníků⁶ je mnohem nižší než u obecné populace. Začleňování těchto skupin na trhu práce brání mnoho překážek, jejichž překonání vyžaduje celou řadu politických nástrojů. Začleňování by však mohlo být posíleno také zlepšováním a přizpůsobováním politik v oblasti BOZP. To je obzvláště důležité, pokud jsou platná obecná ustanovení v oblasti BOZP navržena s ohledem na pracovníky bez zdravotního postižení.⁷ Proto by **individuálně přizpůsobená podpora a rozvoj přístupnějších pracovišť** prostřednictvím používání nových řešení pro sledování BOZP mohly být přínosné pro celou řadu skupin pracovníků, včetně starších pracovníků, migrujících pracovníků s nedostatečnými jazykovými znalostmi, těhotných žen, pracovníků s neurodiverzitou⁸, pracovníků se zdravotními problémy, tělesně postižených pracovníků, osamocených pracovníků a nezkušených pracovníků⁹.

Práva **osob se zdravotním postižením nebo osob se zvláštními potřebami** jsou zakotvena v právních předpisech o rovném zacházení a v právních předpisech v oblasti BOZP.¹⁰ Podle právních předpisů v oblasti BOZP mají zaměstnavatelé určité povinnosti, včetně zajištění toho, aby hodnocení rizik a preventivní opatření zaručovala bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti. Zaměstnavatelé musí rovněž přizpůsobit pracoviště potřebám zranitelných skupin pracovníků, včetně pracovníků se zdravotním postižením.¹¹

¹ Brinzea, V.-M. (2019). *Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace* (Podpora neurodiverzity rozvíjející se pracovní síly: další hranice rozmanitosti na pracovišti). *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), s. 13–25.

² Lloyd-Jones, B., Bass, L., & Jean-Marie, G. (2018). *Gender and diversity in the workforce* (Gender a rozmanitost pracovní síly). V M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds), *Diversity in the workforce* (Rozmanitost pracovní síly) (2. vydání) (s. 81–106). Routledge.

³ Parry, E., & Tyson, S. (Eds) (2010). *Managing an age-diverse workforce* (Řízení věkově rozmanité pracovní síly). Springer.

⁴ Evropská konfederace odborových svazů. (2020). *ETUC position on a new European Disability Strategy* (Postoj EKOS k nové Evropské strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením).

<https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2020-11/ETUC%20position%20on%20a%20new%20European%20Disability%20Strategy%20updated%202%20%281%29.pdf>

Míra zaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v roce 2020 dosahovala 48,1 %, zatímco u běžné populace se jednalo o 73,9 %.

⁵ Eurofound. (2023). *Stárnutí pracovní síly*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce> V roce 2016 činila míra zaměstnanosti starších pracovníků jako celku 55,3 % oproti 66,6 % u osob ve věku 15–64 let.

⁶ Eurostat. (2021). *Statistika začleňování migrantů – ukazatele trhu práce*. V roce 2020 činila míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let v EU 61,9 % u osob narozených mimo EU a 73,5 % u osob narozených v EU, jakož i u osob narozených v jiném členském státě EU.

⁷ Komise pro rovnost a lidská práva. (2007). *Health and safety for disabled people and their employers: Case study examples* (Bezpečnost a ochrana zdraví pro zdravotně postižené osoby a jejich zaměstnavatele: příklady případových studií).

<https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Health%20and%20safety%20for%20disabled%20people%20and%20their%20employers.pdf>

⁸ Brinzea, V.-M. (2019). *Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace* (Podpora neurodiverzity rozvíjející se pracovní síly: další hranice rozmanitosti na pracovišti). *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), s. 13–25.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, *Informativní přehled 53 – Zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti pro pracovníky se zdravotním postižením*, 2004. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities>

¹¹ Tamtéž.

Na pozadí **stárnoucí populace a pracovní síly** se problematika stává ještě komplexnější – otázka podpory zdravého stárnutí a dobré pohody na pracovišti je klíčovým tématem z hlediska zajištění začleňování a rozmanitosti. Zdravotní problémy se obvykle hromadí v průběhu života a práce jednotlivce a jejich dopad přetrvává i po odchodu do důchodu¹². To platí zejména pro pracovníky, kteří vykonávají stresující, fyzicky vyčerpávající a nebezpečnou práci, která může negativně ovlivnit zdravé stárnutí. Promyšlená intervence tak může mít dlouhodobé pozitivní dopady na zdraví pracovníků.¹³

Pokud jde o potřeby starších pracovníků, při koncipování zásahů v oblasti BOZP je třeba brát v úvahu postupný úbytek fyzické síly a vytrvalosti, jakož i sníženou kognitivní výkonnost. To by mělo zajistit, že fyzická a kognitivní zátěž úkolů bude omezena na minimum. Například používání **nositelných zařízení** a systémů sledování usnadňuje identifikaci úkolů nebo situací, které jsou pro starší pracovníky vnímány jako nebezpečnější nebo náročnější, a zároveň sleduje úroveň fyzické nebo kognitivní únavy prostřednictvím ukazatelů, jako je tepová frekvence a úroveň stresu. Spojení těchto fyziologických proměnných se vstupy z okolního prostředí (např. světlo, hluk, teplota, vibrace) umožňuje přijímat rozhodnutí, která odrážejí fyzický stav pracovníků. Tyto informace mohou být předávány pracovníkům individuálně a na základě jejich souhlasu



i jejich nadřazeným, aby jim umožnily upravit pracovní zátěž a navrhnout individuálně přizpůsobenou podporu / individuálně přizpůsobená opatření (např. nevystavovat staršího pracovníka pracovním podmínkám, o nichž je známo, že vedou k vysoké únavě a nadměrnému vyčerpání).¹⁴ Používání takových systémů sledování BOZP, které kombinují profesionální a osobní vstupy a podporují podmínky, v nichž pracovníci zůstávají produktivní a jsou schopni být součástí pracovní síly po delší dobu, by mohlo být dále zlepšeno přijetím preventivního dlouhodobého přístupu založeného na datech.¹⁵

Nová řešení pro sledování BOZP mohou také zvýšit přístupnost některých **povolání nebo konkrétních úkolů** pro pracovníky se specifickými potřebami nebo charakteristikami. Exoskelety, které sledují stresové faktory a životní funkce, pomáhají pracovníkům tím, že **sníží fyzickou zátěž při náročných činnostech**. To může být obzvláště důležité pro **osoby s tělesným postižením nebo osoby, které trpí zdravotními potížemi**.¹⁶ Kromě toho mohou být technologie v oblasti BOZP, které předávají výstrahy nejen pomocí zvuku, ale také vibrací nebo světla, užitečné zejména pro **pracovníky se sluchovým postižením**, a také pro všechny pracovníky pracující ve velmi hlučném prostředí. **Pracovníci s neurodiverzitou** mohou profitovat z přizpůsobeného pracovního prostředí, například použitím sluchátek s potlačením hluku, pokud jsou obzvláště citliví na zvukové podněty, nebo nastavením světla a zvuku, které přenášejí informace o rizicích a nebezpečích, tak aby vyvolávaly nízkou úroveň vzrušení.¹⁷ Mohlo by být rovněž umožněno přizpůsobení úkolů v tradičních vysoce rizikových odvětvích, jako je stavebnictví, např. prostřednictvím dálkového použití těžké techniky.

¹² Ferraro, K. F., Shippee, T. P., & Schafer, M. H. (2009). *Cumulative inequality theory for research on aging and the life course* (Teorie kumulativní nerovnosti pro výzkum stárnutí a průběhu života). Ve V. L. Bengtson, D. Gans, N. M. Pulney, & M. Silverstein (Eds), *Handbook of theories of aging* [Příručka teorií stárnutí] (s. 413–433). Springer Publishing Company.

¹³ Nilsen, C., Darin-Mattsson, A., Hyde, M., & Wastesson, J. W. (2021). *Life-course trajectories of working conditions and successful ageing* (Trajektorie pracovních podmínek a úspěšného stárnutí v průběhu života). *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(5), s. 593–600. <https://doi.org/10.1177/14034948211013279>

¹⁴ Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). *Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self* (Řešení problémů stárnutí pracovní síly pomocí nositelných technologií a kvantifikovaného já). *Dyna*, 83(197), s. 38–43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

¹⁵ Ortet, S., Dantas, C., Machado, N., Tagueo, V., Quintas, J., & Haansen, S. (2019). *Pervasive technologies applied to the work environment: Implications for end-users: The foreground for SmartWork concerns and requirements*. (Všudypřítomné technologie aplikované do pracovního prostředí: důsledky pro koncové uživatele: prvořadé obavy a požadavky na inteligentní práci). V rámci *Proceedings of the 12th ACM International Conference on Pervasive Technologies Related to Assistive Environments (PETRA '19)* (s. 459–463). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3316782.3322769>

¹⁶ EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. *Pracovní exoskelety: nositelná robotická zařízení a prevence muskuloskeletálních poruch souvisejících s prací na pracovištích budoucnosti*, 2020. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-exoskeletons-wearable-robotic-devices-and-preventing-work-related>.

¹⁷ Mpofo, E., Cagle, R., Chiu, C. Y., Li, Q., & Holloway, L. (2021). *Digital tools applications to occupational health and safety for people with autism* (Aplikace digitálních nástrojů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro osoby s autismem). Ve N. Ferreira, I. L. Potgieter, & M. Coetzee (Eds), *Agile coping in the digital workplace* (Flexibilní zvládnání digitálního pracoviště) (s. 147–165). Springer.

Pro účely odborné přípravy lze využít mnoho nových systémů sledování, díky nimž bude odborná příprava lepší, bezpečnější a lépe přizpůsobená individuálním potřebám pracovníků. Za tímto účelem lze podpořit začleňování **pracovníků s migračním původem a s nedostatečnými jazykovými znalostmi** na pracovištích pomocí kamer a umělé inteligence jako účinných prostředků školení BOZP. Tyto zdroje zahrnují videomateriály a vizuální prvky spíše než text, aby byl vzdělávací program srozumitelnější a přístupnější pro osoby s omezenými jazykovými znalostmi.¹⁸

Osamocené pracovníky nebo **pracovníky v nebezpečných lokalitách** lze sledovat pomocí snímačů umožňujících geotagování, což snižuje rizika vyplývající z osamocené práce. BOZP **nezkušených pracovníků** a zaškolování těchto pracovníků lze také zlepšit používáním nových řešení pro sledování. Například brýle s miniaturizovaným zařízením pro videozáznamy umístěným na hlavě, hrudníku nebo rameni mohou méně zkušenému pracovníkovi ukázat, jak má být úkol proveden, přičemž pro lepší orientaci může být video doplněno hlasovým komentářem popisujícím provedení úkolu.¹⁹ V neposlední řadě nové systémy sledování BOZP, jako jsou nositelná zařízení se snímači přiblížení, mohou také umožnit pracovníkům se zvýšeným rizikem závažného onemocnění v důsledku covidu-19 znovu se začlenit do pracovního procesu.

Začleňování a rozmanitost na pracovišti a využívání digitálních systémů sledování BOZP: přetrvávající výzvy

Navzdory značným příležitostem spojeným s novými systémy sledování BOZP, co se týče zlepšení začleňování a rozmanitosti na pracovišti, přetrvávají významné výzvy, zejména pokud jde o věk, zdraví, gender, rasu / etnickou příslušnost a úroveň zkušeností pracovníků.

Pokud jde o rostoucí etnickou/rasovou rozmanitost pracovišť, digitální technologie stále mají určité limity, pokud jde o přesné shromažďování a analýzu údajů o takto rozmanité pracovní síle. Například rozhraní člověk–stroj by mohlo nesprávně interpretovat obličej, gesta a hlasové signály. Na pomezí rasy / etnické příslušnosti a genderu **algoritmy umělé inteligence nebo strojového učení** stále vykazují vysokou chybovost při rozpoznávání obličejů černošek ve věku 18 až 30 let.²⁰ Pro umělou inteligenci je však zásadní, aby údaje byly spolehlivé, přesné a nestranné, neboť její inteligence a schopnost dosáhnout komplexních cílů do značné míry závisí na informacích, které obdrží. Další problémy mohou nastat v oblasti jazyka, například výslovnost pracovníků, kteří nejsou rodilými mluvčími, nemusí být digitálními prostředky snadno rozpoznatelná, pokud vyvojují na těchto aspektech speciálně nepracují. V neposlední řadě, co se týče údajů o zdravotním stavu, existují někdy výrazné rozdíly, pokud jde o údaje týkající se krevních vzorků a hormonálních hladin u různých etnických skupin, což znamená, že stejné hodnoty u pracovníků různých etnických skupin mohou ve skutečnosti vypovídat o velmi odlišných skutečnostech.^{21 22}

Omezení existují také v případě systémů sledování BOZP podporujících **osamocené pracovníky nebo pracovníky v nebezpečných podmínkách/lokalitách, zejména pokud jsou nezkušení**. Tyto systémy například nemusí včas odhalit nebezpečné podmínky nebo nebezpečná chování (např. ospalost řidičů nákladních vozidel nebo nepoužití bezpečnostního vybavení) a také nemusí být schopny lokalizovat pracovníka v tísni z důvodu nepřesnosti snímače. Proto je důležité tyto systémy zavádět. Avšak uživatelé by se na ně neměli zcela spoléhat a opouštět opatrné a bezpečné způsoby přístupu k práci.²³ Důkazy naznačují, že digitální systémy, například propojené s pracovníky vybavenými rozšířenými pomůckami (např. exoskelety, inteligentními osobními ochrannými prostředky), mohou v pracovnících vyvolat pocit, že jsou nezranitelní, což v nich vzbudí přílišnou důvěru v jejich schopnosti, a to pak může vést k újmě na zdraví a nehodám. Související, i když samostatný, aspekt se týká způsobu, jakým digitální systémy sledování komunikují s pracovníky, zejména s nezkušenými pracovníky, a jak jim předávají výstrahy, připomenutí a varování. To je jistě užitečné,

¹⁸ Cocca, P., Marciano, F., & Alberti, M. (2016). *Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study* (Videosystémy dohledu pro zvýšení bezpečnosti při práci: případová studie). *Safety Science*, 84, s. 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.005>

¹⁹ Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). *Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self* (Řešení problémů stárnutí pracovní síly pomocí nositelných technologií a kvantifikovaného já). *Dyna*, 83(197), s. 38–43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

²⁰ Furl, N., Phillips, P. J., & O'Toole, A. J. (2002). *Face recognition algorithms and the other-race effect: Computational mechanisms for a developmental contact hypothesis* (Algoritmy rozpoznávání obličejů a efekt jiné rasy: výpočetní mechanismy pro vývojovou hypotézu kontaktu). *Cognitive Science*, 26(6), s. 797–815. [https://doi.org/10.1016/S0364-0213\(02\)00084-8](https://doi.org/10.1016/S0364-0213(02)00084-8)

²¹ Mullings, L., & Schulz, A. J. (2006). *Intersectionality and health: An introduction* (Intersekcionalita a zdraví: úvod). V A. J. Schulz & L. Mullings (Eds), *Gender, race, class, & health: Intersectional approaches* (Gender, rasa, třída a zdraví: intersekcionalní přístupy) (s. 3–17). Jossey-Bass/Wiley.

²² Wood, S., Martin, U., Gill, P., Greenfield, S. M., Haque, M. S., Mant, J., Mohammed, M. A., Heer, G., Johal, A., Kaur, R., Schwartz, C., & McManus, R. J. (2012). *Blood pressure in different ethnic groups (BP-Eth): A mixed methods study* (Krevní tlak v různých etnických skupinách (BP-Eth): studie smíšených metod). *BMJ Open*, 2(6), Article e001598. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001598>

²³ Na základě konzultací se zúčastněnými stranami.

ale existuje riziko, že tyto informace mohou také rozptýlovat pozornost pracovníků, způsobovat kognitivní přetížení a být stresující kvůli neustálému sledování.

Pokud jde o stárnutí pracovní síly, používání různých snímačů sice může pomoci získat individuální zpětnou vazbu o zdravotním stavu, ale nemusí přesně identifikovat špatný zdravotní stav jednotlivce. To platí zejména v případě pracovních prostředí, která mohou omezit **přesnost snímačů** z důvodu rušivých vlivů (např. požár, prach, teplo nebo přítomnost oceli). Kromě toho, i když jsou informace shromažďovány přesně, může být organizačně **náročné analyzovat údaje a zavést strukturální opatření** přizpůsobená starším pracovníkům. Důležité je také poznamenat, že systémy sledování BOZP mohou **někdy zintenzivnit práci**, což pracovníkům způsobí újmu, **nebo intenzitu práce snížit**, což může vést k řídnutí svalů a kostí, jakož i ke ztrátě pružnosti kloubů.²⁴

Jak již bylo uvedeno výše, exoskelety používající digitální systémy sledování mohou také pomoci lidem, kteří trpí **zdravotními potížemi, nebo osobám se zdravotním postižením**. Exoskelety však představují řadu potenciálních rizik, protože mohou vést k novým biomechanickým omezením a rizikovým faktorům pro muskuloskeletální poruchy. Vzhledem ke své velikosti mohou rovněž bránit pohybu. Kromě toho mohou způsobovat nepříjemné pocity a podráždění kůže, nebo dokonce zvyšovat kardiovaskulární stres.²⁵ Zavedení rychlých řešení na úrovni jednotlivých pracovníků by navíc mohlo odvést pozornost od strukturálních změn založených na hierarchii řízení rizik, které by učinily pracoviště přívětivější pro pracovníky se zdravotním postižením.

Celkově lze říci, že kromě výše uvedených konkrétních příkladů existuje řada obecnějších úvah týkajících se používání nových systémů sledování BOZP. Ty se týkají jejich psychosociálních účinků na pracovníky, které vyplývají z faktorů, jako jsou neustálé sledování nebo odcizení od práce, ale také otázek týkajících se údajů o zdravotním stavu. Zejména shromažďování údajů o zdravotním stavu jednotlivých pracovníků může vyvolat obavy ohledně **diskriminace na pracovišti**, neboť informace z digitálních zařízení by mohly být použity při rozhodování o nábore, propouštění nebo udržení zaměstnanců.²⁶ Z toho vyplývá, že ačkoli údaje mohou být užitečné pro sledování zdravotního stavu, mohou se také ukázat jako dvousečná zbraň, přičemž hrozí, že špatný zdravotní stav může být zneužit proti pracovníkům.

Jak může používání digitálních systémů sledování BOZP zlepšit začleňování a rozmanitost na pracovišti?

Systém sledování BOZP může zlepšit začleňování a rozmanitost na pracovišti a může se skutečně ukázat jako skvělý nástroj pro vyrovnávání příležitostí, nicméně stále existují problémy, které je třeba řešit. Na podporu tohoto cíle je třeba zvážit následujících pět vzájemně propojených doporučení.

1. Používat **systémy sledování BOZP jako nástroje k důslednému zlepšování BOZP**, zejména u pracovníků se zvláštními potřebami, prostřednictvím strukturálních úprav na pracovišti a nápravných opatření při dodržení hierarchie řízení rizik. Zejména je důležité vyvinout holistický přístup k novým systémům sledování BOZP s jasně definovanými postupy a pravidly, kterými se řídí, a vyvarovat se „rychlých řešení“ na úrovni jednotlivých pracovníků a souběžného zanedbávání změn infrastruktury, které by vedly k lepšímu začleňování na pracovišti. V rámci strukturálních změn by měly být zavedeny strategie na podporu BOZP a zdravého stárnutí založené na zpětné vazbě z údajů sledování.
2. Poskytnout jasné **příklady, pokyny a příručky** týkající se toho, jak mohou nové systémy sledování chránit potřeby pracovníků se zdravotním postižením a osob se zvláštními potřebami.
3. **Školit** jak pracovníky se zvláštními potřebami, tak vedoucí pracovníky ohledně využívání těchto systémů a o tom, jak je řídit, aby si všechny zúčastněné strany byly vědomy svých práv a povinností a důvodů, proč jsou tyto systémy používány, což je chránit pracovníky se zvláštními potřebami, a nikoli je penalizovat nebo je zbytečně sledovat. To by mohlo omezit potenciální nedorozumění a zneužívání sledování.

²⁴ EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, *Digitalizace a bezpečnost a ochrana zdraví při práci – výzkumný program agentury EU-OSHA*, 2019. K dispozici na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>

²⁵ INRS. (2020). *Using exoskeletons at work: The message of prevention* (Používání exoskeletů při práci: hlavní myšlenka prevence). <https://en.inrs.fr/news/exoskeletons-6-critical-points.html>

²⁶ Khakurel, J., Melkas, H., & Porras, J. (2018). *Tapping into the wearable device revolution in the work environment: A systematic review* (Využití revoluce nositelných zařízení v pracovním prostředí: systematický přehled). *Information Technology & People*, 31(3), s. 791–818. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2017-0076>

4. Zajistit, aby se **pracovníci se zvláštními potřebami a zástupci pracovníků podíleli** na navrhování a zavádění systémů sledování BOZP, což by podpořilo lepší pochopení jejich účelu a použití a řešilo případné obavy, zejména pokud jde o diskriminaci na základě údajů shromážděných od jednotlivých pracovníků. Užitečné by také bylo vytvoření otevřených kanálů mezi pracovníky se zvláštními potřebami, jejich zástupci a vedoucími pracovníky, jejichž prostřednictvím by mohly být formálně vyjádřeny obavy.
5. **Kalibrovat shromažďování a analýzu údajů** podle specifik rozmanité pracovní síly. Stálý přísun údajů by mohl být využit k pravidelnému hodnocení dopadu systémů sledování BOZP na určité skupiny pracovníků a k upozornění na nedostatky, které by mohly být odstraněny přijetím nových opatření v oblasti BOZP.

Autoři: Mario Battaglini, Lucija Kilic, Monica Andriescu, Dareen Toro (Ecorys).

Vedení projektu: Annick Starren, Ioannis Anyfantis, Emmanuelle Brun - Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA).

Tento informační dokument zadala k vypracování Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). Jeho obsah, včetně všech vyjádřených názorů a/nebo závěrů, představuje výhradně stanovisko autorů a nemusí nutně odrážet postoj agentury EU-OSHA.

Ani Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), ani žádná jiná osoba jednající jménem agentury není odpovědná za případné využití těchto informací.

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 2024

Reprodukce povolena s uvedením zdroje.

O povolení použití nebo reprodukce fotografií nebo jiného materiálu, na který se nevztahují autorská práva agentury EU-OSHA, je třeba žádat přímo držitele autorských práv.