

ČINNOSTI V OBLASTI PRESADZOVANIA A USMERŇOVANIA, KTORÉ VYKONÁVA NÓRSKY INŠPEKTORÁT PRÁCE – ÚVAHY A PRENOSNOSŤ

Úvod

Zlepšenie rozsahu a kvality dodržiavania predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a zlepšenie BOZP sú dlhodobými cieľmi na európskej i národnej úrovni. Zlepšenia opatrení a postupov riadenia BOZP sú stimulované, podporované a udržiavané celým radom inštitucionálnych aktérov a procesov, a to interných aj externých vo vzťahu k firmám¹. Patria medzi ne štátne regulačné orgány v oblasti BOZP, ako sú inšpektoráty práce a ministerstvá alebo oddelenia, ktorých sú súčasťou. Zákon o pracovnom prostredí (WEA) je najdôležitejším regulačným orgánom v oblasti BOZP v Nórsku a tento zákon má smerodajnú úlohu pre činnosť inšpektorátu práce. Neobmedzujú sa však len na regulačné orgány a ministerstvá. V tomto informačnom dokumente² sú uvedené tri ústredné činnosti v oblasti presadzovania a usmernenia, ktoré vykonáva nórsky inšpektorát práce, konkrétne jeho stratégia založená na riziku, spolupráca medzi agentúrami v oblasti boja proti trestnej činnosti a telefonická služba. Okrem toho sú jeho predmetom poznatky získané z pandémie COVID-19.

Stratégia inšpektorátu práce založená na riziku

Nórsky inšpektorát práce dohliada na viac ako 220 000 podnikov so zamestnancami. Okrem toho má však štatutárne povinnosti podľa častí nariadení o pracovnom prostredí 430 000 podnikov bez zamestnancov. Podniky sa vyznačujú množstvom rôznych problémov týkajúcich sa pracovného prostredia, ako aj odlišnou mierou schopnosti a ochoty riešiť ich. Keďže inšpektorát nie je schopný vykonávať inšpekcie vo všetkých podnikoch v primeranom časovom rámci, zaviedol stratégiu založenú na riziku s cieľom osloviť odvetvia, podniky a časti pracovnej sily, v ktorých sa vyskytujú najväčšie riziká (Dahl a kol., 2018). Hodnotenie rizík sa týka pracovníkov, ktorí sú vystavení najvyššiemu riziku ochorenia, zranenia alebo vykorisťovania v dôsledku ich pracovných podmienok.

Inšpektorát práce je vládnu agentúrou v rámci ministerstva práce a sociálneho začlenenia. Ministerstvo vo svojich ročných oznámeniach o pridelení prostriedkov uvádza ciele, ktoré má inšpektorát v nasledujúcom roku uprednostniť. V dokumente s názvom „prehľad rizík“ inšpektorát každoročne vypracúva aj prehľad častí nórskeho trhu práce, ktoré sa vyznačujú najvyššími rizikami. Prehľad rizík a prioritné ciele ministerstva spoločne tvoria základ pre priority inšpektorátu v oblasti inšpekcií.

Inšpektorát používa na hodnotenie rizík v rôznych podnikoch niekoľko zdrojov údajov. Tieto zdroje zahŕňajú zistenia z predchádzajúcich inšpekcií, typy od zamestnávateľov, zástupcov pre bezpečnosť, pracovníkov a iných osôb, oznámenia o chorobách z povolania (RAS),³ a údaje z Nórskeho národného štatistického úradu (Statistics Norway), ako aj z Národného inštitútu pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci v Nórsku (STAMI). V tejto analýze sú zahrnuté rôzne rizikové faktory vrátane psychosociálnych rizík.

Na základe týchto zdrojov údajov inšpektorát vypracoval prognostický index, v ktorom sú podniky zoradené do štyroch rôznych kategórií rizika. Riziková kategória 1 zahŕňa podniky, o ktorých sa predpokladá, že majú najnižšie riziká, a riziková kategória 4 zahŕňa podniky, o ktorých sa predpokladá, že majú najvyššie riziko. Index sa používa na plánovanie inšpekcií. Kontrolné útvary dostávajú zoznamy

¹ EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, *Zlepšenie dodržiavania predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci: komplexné preskúvanie*, 2021. K dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-overarching>

² Tento informačný dokument je súčasťou výskumu, ktorý sa uskutočnil v Nórsku s cieľom poskytnúť ďalší pohľad na túto tému. Správa o výskume je k dispozícii na adrese: <https://osha.europa.eu/en/publications/norways-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Oznámenia RAS sú oznámenia o chorobách z povolania. Všetci lekári musia hlásiť ochorenia, o ktorých sa domnievajú, že sú dôsledkom pracovnej situácie pacienta (Nórsky inšpektorát práce, bez dátumu).

založené na riziku a majú vykonávať kontroly v podnikoch v určitej rizikovej skupine, s určitým počtom zamestnancov a v určitom odvetví.

Inšpektorát použil na výpočet pravdepodobnosti rizík regresnú analýzu. Používa strojové učenie, pri ktorom je stroj vycvičený na identifikáciu podnikov s charakteristikami, ktoré sú opakovane spájané s vysokým rizikom. Inšpektorát sa domnieva, že presnosť predpovedí je približne 80 %. Na túto klasifikáciu sú používané charakteristiky z podobných podnikov s použitím všetkých premenných, ktoré ovplyvňujú predvídateľnosť. Inšpektorát následne definuje nezávislú premennú a otestuje prispievajúce premenné s cieľom zvýšiť úroveň vysvetlenia.

Inšpektori, s ktorými sa uskutočnili rozhovory, zdôraznili, že okrem prognostického indexu je veľmi dôležité využívanie ich vlastných skúseností a miestnych znalostí. Mnohí inšpektori majú dlhoročné skúsenosti s vykonávaním inšpekcií v rôznych odvetviach a s rôznymi cieľmi (od psychosociálnych po muskuloskeletálne faktory pracovného prostredia). Okrem toho majú inšpektori miestne znalosti o podnikoch a ich aktivitách. Inšpektori sa vo všeobecnosti vyjadrili, že prognostický index, miestne znalosti, tipy a oznámenia RAS sa navzájom dopĺňajú s cieľom dosiahnuť inšpekčné postupy založené na najväčšom riziku.

Inšpektorát vo svojich výročných správach preukázal, že inšpektori odhaľujú a odstraňujú väčší podiel problémov v pracovnom prostredí prostredníctvom inšpekcií vykonaných v podnikoch, ktoré sa považujú za vysokorizikové, ako v podnikoch, ktoré sú považované za menej rizikové. Nórsky inšpektorát práce považuje účinnosť stratégie založenej na riziku za vysokú, keď sú využívané všetky dostupné opatrenia. Tieto opatrenia zahŕňajú: údaje inšpektorátu z predchádzajúcich inšpekcií zaznamenané v administratívnom informačnom systéme organizácie, tipy, oznámenia RAS a štatistiky STAMI a nórskeho štatistického úradu spolu s miestnymi znalosťami a poznatkami inšpektora na základe predchádzajúcich skúseností.

Niekoľko informátorov poznamenalo, že určité aspekty stratégie inšpektorátu založenej na riziku sú cenné vzhľadom na podobné riešenia v členských štátoch EÚ. Takisto uviedli, že nórsky inšpektorát práce sa pri vývoji svojho prístupu zameriaval na susedné krajiny. Niektorí informátori však tiež poznamenali, že priority a nástroje používané v stratégii sú založené na vnútroštátne stanovených procesoch, ako sú usmernenia ministerstva práce a sociálneho začlenenia, a že mnohé údaje, ktoré sa používajú ako základ pre prognostický index, sú založené na výskume národných výskumných ústavov. Informátori preto zdôraznili, že to, či by sa podobný prístup mohol použiť aj v iných európskych krajinách, závisí od toho, aké nástroje a zdroje údajov má daná krajina k dispozícii.

Medziagentúrna spolupráca v boji proti trestnej činnosti

Medziagentúrna spolupráca v boji proti trestnej činnosti je spoluprácou medzi nórskeym inšpektorátom práce, nórskeym správnym orgánom pre prácu a sociálne zabezpečenie (NAV), políciou a nórskeou daňovou správou, ktorá vychádza zo stratégie nórskej vlády z roku 2015 pre boj proti trestnej činnosti súvisiacej s prácou (ministerstvo práce a sociálneho začlenenia, 2015). Táto spolupráca je dobrým príkladom kombinovaného modelu strategickej kontroly a presadzovania práva v Nórsku. Začal sa uplatňovať medziagentúrny prístup s cieľom riešiť výzvy, ktoré predstavuje trestná činnosť súvisiaca s prácou a sociálny dumping v dôsledku rôznorodej povahy týchto otázok. Sociálny dumping je prax, pri ktorej sú zahraničným pracovníkom poskytované výrazne horšie pracovné podmienky a mzdy ako nórskeym pracovníkom, zatiaľ čo trestná činnosť súvisiaca s prácou sa vzťahuje na činnosti, pri ktorých dochádza k úmyselnému porušovaniu zákona s cieľom znížiť výrobné náklady (Akčný plán boja proti sociálnemu dumpingu a trestnej činnosti súvisiacej s prácou, 2022;⁴ Bergsli, 2017). Existuje však aj množstvo dôsledkov v oblasti BOZP, pokiaľ ide o porušovanie zákonov o pracovných podmienkach a mzdách, ako napríklad zamestnávateľia, ktorí dodávajú svojim pracovníkom nedostatočné pracovné a bezpečnostné vybavenie alebo nedodržiavanie predpisov v oblasti BOZP v rámci WEA.

V súčasnosti existuje osem medziagentúrnych centier pre spoluprácu v oblasti boja proti trestnej činnosti, ktoré sa nachádzajú po celej krajine, a to v mestách Oslo, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Trondheim, Bodø, Tønsberg a Alta. Nie všetci inšpektori inšpektorátu práce, ktorí sa zaoberajú trestnou činnosťou súvisiacou s prácou, však pracujú v centrách boja proti trestnej činnosti. Približne polovica

⁴ Akčný plán na boj proti sociálnemu dumpingu a trestnej činnosti súvisiacej s prácou bol vypracovaný v spolupráci medzi ministerstvom práce a sociálneho začlenenia, ministerstvom poľnohospodárstva a potravinárstva, ministerstvom financií, ministerstvom zahraničných vecí, ministerstvom spravodlivosti a verejnej bezpečnosti a ministerstvom obchodu, priemyslu a rybného hospodárstva.

pôsobí v rámci medziagentúrnej spolupráce a druhá polovica pracuje na inšpektoráte práce na problémoch týkajúcich sa nezodpovednosti, ktoré nesúvisia so sociálnym dampingom na trhu práce. Centrá pozostávajú zo znalostných skupín a kontrolných skupín, ako aj z miestnej riadiacej skupiny. Riadiaca skupina rozhoduje o tom, ktoré priemyselné odvetvia a podniky majú dostať prioritu na základe informácií, ktoré dostane od dvoch ďalších skupín. Znalostná skupina zhromažďuje informácie o priemyselných odvetviach a podnikoch, zatiaľ čo kontrolné skupiny vykonávajú inšpekcie. Pracovníci v centrách preverujú systémy svojich agentúr s cieľom získať ďalšie informácie. Pracovník z inšpektorátu práce môže napríklad skontrolovať register inšpektorátu, ktorý obsahuje tipy od pracovníkov, zástupcov pre bezpečnosť a iných osôb.

V roku 2022 poradenská spoločnosť vykonala hodnotenie medziagentúrnej spolupráce v oblasti boja proti trestnej činnosti a zistila, že ústrednou prekážkou spolupráce je problém s výmenou dôverných informácií medzi zúčastnenými agentúrami. Rovnaké obavy vyjadrili aj naši informátori. Zdieľanie dôverných informácií bolo obzvlášť ťažké pre orgán NAV. V tom istom roku bolo zavedené nariadenie o výmene dôverných informácií a správe osobných údajov v rámci medziagentúrnej spolupráce v oblasti boja proti trestnej činnosti s cieľom vytvoriť účinnejšiu spoluprácu. Niektorí z našich informátorov uviedli, že vďaka nariadeniu došlo k uľahčeniu spolupráce, pričom zdôraznili, že stále existujú problémy so zdieľaním informácií.

Respondenti uviedli, že jedným z najdôležitejších faktorov úspechu spolupráce je spoločné umiestnenie rôznych agentúr. Dá sa predpokladať, že vďaka tomuto spoločnému umiestneniu je zdieľanie a výmena informácií na miestnej úrovni veľmi účinná. Pracovníci sa navzájom spoznávajú a jeden z informátorov poznamenal, že pri diskusii o prenosnosti spolupráce do iných európskych krajín by bolo potrebné zdôrazniť najmä výhody spoločného umiestnenia viacerých agentúr. To je aj jeden z faktorov, ktorý viacerí informátori označili za hlavný prínos spolupráce.

Okrem toho, ako uviedli kľúčoví informátori, agentúry z niekoľkých členských štátov EÚ navštívili nórske orgány s cieľom získať informácie o tejto forme spolupráce. Pracovníci, ktorí sa zúčastnili na týchto návštevách, mali dojem, že návštevníci boli vo všeobecnosti pozitívne naladení, ale mali aj veľa otázok o praktických aspektoch spolupráce a o tom, ako sú riešené medziagentúrne záležitosti. Ako už bolo uvedené, toto sú niektoré z obáv, ktoré vznikli aj pri hodnoteniach v Nórsku, najmä čo sa týka problémov so zdieľaním dôverných informácií medzi agentúrami. Bolo tiež konštatované, že v súčasnosti sa v Litve realizuje pilotný projekt zameraný na vytvorenie medziagentúrnej spolupráce v oblasti boja proti trestnej činnosti podobnej nórskeho modelu.

Telefonická služba inšpektorátu práce

Telefonická služba je poradenská a konzultačná služba inšpektorátu práce. Telefonická služba pôsobí na národnej úrovni a poskytuje informácie a poradenstvo v otázkach týkajúcich sa BOZP v súlade s WEA, všeobecným záväzným právnym aktom a ďalšími predpismi v pôsobnosti inšpektorátu práce. Cieľom služby je prostredníctvom poradenstva a usmernení pre zamestnávateľov, zamestnancov, zástupcov pre oblasť bezpečnosti a iné subjekty v otázkach pracovného prostredia, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti právnych predpisov, poskytnúť príslušným subjektom správne znalosti a nástroje na dosiahnutie súladu s nariadeniami.

Telefonickú službu na miestnej úrovni zriadilo vtedajšie oddelenie inšpektorátu v severnej časti krajiny⁵ na prelome tisícročí. Neskôr bolo prijaté rozhodnutie, že sa táto služba vzhľadom na jej účinnosť na miestnej úrovni začne využívať aj na vnútroštátnej úrovni. Jej sídlo sa preto nachádza v meste Bodø. V súčasnosti je služba súčasťou odboru inšpektorátu pre komunikáciu a dialóg s používateľmi.

Telefonická služba dostáva otázky o všetkom, počnúc psychosociálnymi až po muskuloskeletálne problémy súvisiace s pracovným prostredím. Jej zamestnanci majú preto niekoľko rôznych profesií. V službe je trvalo zamestnaných dvadsaťjeden osôb: zamestnanci zahŕňajú právnikov, pedagógov, políciu, ošetrovateľov, inžinierov a odborníkov na spoločenské vedy. Služba zhromažďuje údaje o všetkých dopytoch a snaží sa ich zoskupiť podľa kategórií na základe rôznych tém. Celkovo existuje 80 rôznych kategórií, ktoré znázorňujú širokú škálu otázok doručených službe. Téma, ktorá sa opakuje najčastejšie, je pracovný čas. Predstavuje však len približne 10 % všetkých otázok.

⁵ V roku 2020 bol inšpektorát práce reorganizovaný a zmenil sa z modelu organizácie založeného na geografickom vymedzení na model organizácie založený na funkciách.

Zamestnanci telefonической služby striedavo odpovedajú na otázky položené telefonicky, prostredníctvom chatu a e-mailu. Otázky pre telefonickú službu prichádzajú prostredníctvom webovej stránky inšpektorátu, na ktorej dostáva aj mnoho tipov na sporné pracovné podmienky. Za tieto tipy nie je zodpovedná telefonická služba a sú zasielané inému oddeleniu. Súčasťou práce telefonической služby je odpovedať na otázky týkajúce sa problematiky pracovného prostredia na webovej stránke „ung.no („young.no“), ktorá mladým ľuďom poskytuje kvalitné overené informácie⁶.

Táto služba ponúka písomné usmernenia v angličtine, rumunčine, litovčine, ruštine a poľštine. Usmernenie služby v rôznych jazykoch je vypracované v úzkej spolupráci s centrom SUA, Centrom služieb pre zahraničných pracovníkov – spoluprácu medzi inšpektorátom práce, políciou, nórskou daňovou správou a nórsym riaditeľstvom pre prisťahovalectvo. Informátori z telefonической služby uviedli, že SUA a služba sa navzájom dopĺňajú, keďže SUA poskytuje jazykové znalosti a má veľa kompetencií súvisiacich s predpismi v oblasti BOZP. Od roku 2015 je kladený veľký dôraz na rozvoj webovej stránky inšpektorátu práce, ktorá má preto veľkú návštevnosť. Súčasťou práce telefonической služby je priebežne aktualizovať webové stránky inšpektorátu tak, aby obsahovali presnejšie informácie a boli prístupnejšie verejnosti.

Telefonická služba zaviedla v januári 2023 chatbot, od ktorého sa očakáva, že v roku 2024 odpovie na viac než 60 000 žiadostí o informácie. Chatbot je založený na algoritme a využíva databázu na rozpoznávanie slov v otázke pred vyhľadáním správnej odpovede v databáze vopred vypracovaných odpovedí. Nedokáže sám formulovať odpovede, a ak nie je schopný odpovedať na otázku, osoba, ktorá ju položila, je presmerovaná na rozhovor s pracovníkom služby.

Telefonická služba bola veľmi efektívna, pretože ju zabezpečuje tím s rôznymi pracovnými skúsenosťami, ktorý poskytuje poradenstvo vo viacerých rôznych jazykoch prostredníctvom telefónu, chatu a e-mailov. Zavedením chatbotu sa účinnosť telefonической služby zlepšila. Informátori zdôraznili, že by malo byť možné preniesť činnosť telefonической služby do členských štátov EÚ. Napriek tomu bolo konštatované, že úroveň prevoditeľnosti by závisela od opatrení dostupných pre každý členský štát. Dôvodom je skutočnosť, že predpokladom pre zavedenie celoštátneho poradenstva by bola úprava poradenstva v rámci existujúceho právneho rámca.

Poučenie z pandémie COVID-19

Začiatkom roka 2020 svet zasiahol nový koronavírus, ktorý spôsobuje ochorenie COVID-19. V nasledujúcich rokoch Nórsko, podobne ako iné krajiny, zaviedlo rozsiahle opatrenia na obmedzenie šírenia tohto ochorenia. Vírus a následné opatrenia mali rozsiahly vplyv na pracovnú silu v Nórsku. Napríklad všetci zamestnanci, ktorí na to mali možnosti, pracovali počas tohto obdobia z domu. Podľa Konfederácie odborových zväzov takmer 40 % zamestnancov nórskej pracovnej sily dlhodobo pracovalo z domu (NOU 2021: 6). Zvyšných 60 % pracovnej sily zároveň muselo pracovať zo svojho bežného pracoviska a dodržiavať prísne pravidlá kontroly infekcie. Nórske predpisy v oblasti COVID-19 obsahovali niekoľko opatrení na zníženie rizika šírenia vírusu. Nórsky inšpektorát práce bol poverený úlohou sledovať zamestnávateľov s cieľom zabezpečiť, aby dodržiavali všetky príslušné požiadavky stanovené v týchto predpisoch.

Je ťažké posúdiť mieru účinnosti inšpektorátu v extrémnej a závažnej situácii, akou je pandémia. Táto situácia trvala približne dva roky a v tomto relatívne krátkom čase inšpektorát zmenil svoju inšpekčnú prax, pričom stále dokázal vykonať tisíce inšpekcií s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávatelia dodržiavali pravidlá kontroly infekcií. Počet inšpekcií, ktoré inšpektorát vykonal, v roku 2020 klesol takmer na 10 000 v porovnaní s 12 000 v predchádzajúcom roku (Nórsky inšpektorát práce, 2021). V nasledujúcom roku sa však tento počet opäť zvýšil na takmer 12 000. Ďalej sa počet virtuálnych inšpekcií zvýšil z 55 v roku 2020 na 331 v roku 2021.

Inšpektorát zaviedol systém schvaľovania karanténnych ubytovacích zariadení, ktoré zamestnávatelia poskytujú svojim zamestnancom pri vstupe na trh. Program bol zavedený vo februári 2021 a počas roku 2021 mu bolo doručených viac ako 7 000 žiadostí o ubytovanie. Schválených bolo 77 % žiadostí, zatiaľ čo 11 % žiadostí bolo zamietnutých, pretože nespĺňali požiadavky uvedené v nariadení. Zostávajúce žiadosti stiahli samotné podniky.

⁶ Táto webová stránka je externá a nespravuje ju inšpektorát práce.

Počas pandémie existovala rozsiahla koordinácia medzi inšpektorátom práce a inými orgánmi s cieľom zabezpečiť, aby verejnosť dostávala rovnaké informácie a odpovede. V každej situácii existuje priestor na zlepšenie, avšak inšpektorát práce prostredníctvom dozornej činnosti a aktívneho poradenstva prispel k prevencii a odhaleniu situácií v pracovnom živote v Nórsku, v ktorých infekcia predstavovala rizikový faktor.

Počas pandémie získal inšpektorát dôležité ponaučenie o význame poskytovania informácií zamestnávateľom, pracovníkom a zástupcom pre bezpečnosť. Táto činnosť bola opísaná ako hlavný prostriedok na stanovenie a vysvetlenie toho, aké pravidlá týkajúce sa kontroly infekcií a zmien týchto pravidiel boli v tomto období zavedené. Zahŕňa aj koordináciu medzi orgánmi verejnej moci s cieľom zabezpečiť, aby boli informácie predkladané verejnosti jednotným spôsobom. Používanie digitálnych platforiem, ako sú Microsoft Teams a Zoom, na inšpekcie, usmernenia a komunikáciu vo všeobecnosti bolo takisto označené ako dôležitá stratégia inšpektorátu počas pandémie a stále do určitej miery charakterizuje jeho prácu.

Odkazy

- Akčný plán na boj proti sociálnemu dumpingu a trestnej činnosti súvisiacej s prácou. (2022). Ministerstvo práce a sociálneho začlenenia, ministerstvo poľnohospodárstva a potravinárstva, ministerstvo financií, ministerstvo zahraničných vecí, ministerstvo spravodlivosti a verejnej bezpečnosti a ministerstvo obchodu, priemyslu a rybného hospodárstva.
- Bergsli, A. T. (2017). *A-krim koster fellesskapet minst 28 milliarder i året*. <https://www.arbeidslivet.no/arbeid/sosial-dumping/a-krim-unndrar-rundt-28-milliarder-kroner-i-aret>
- Dahl, Ø., Kilskar, S. S., Skarholt, K. & Rosness, R. (2018). *Risikobasert tilsyn i de nordiske arbeidstilsynene*. TemaNord 2018:541.
- Ministerstvo práce a sociálneho začlenenia (2015, 13. januára). *Strategi mot arbeidslivskriminalitet (2015 – 2016)*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet/id2359493/>
- Nórsky inšpektorát práce. (2021). *Årsrapport 2021: En analyse av Arbeidstilsynets innsats i 2021*.
- Nórsky inšpektorát práce. (bez dátumu). *Meldeplikta til legane*. <https://www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/meldeplikta-til-legane/>
- NOU 2021: 6. (2021). *Myndighetenes håndtering av koronapandemien – Rapport fra Koronakommisjonen*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2021-6/id2844388/>
- SUA. (bez dátumu). *Čo to SUA?* <https://www.sua.no/en/about-sua/>

Autori: Rolf K. Andersen a Johanne Stenseth Huseby.

Riadenie projektu: Malgorzata Milczarek, Lorenzo Munar, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA).

Vypracovanie tohto dokumentu zadala Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA). Za obsah vrátane všetkých vyjadrených stanovísk a/alebo záverov zodpovedajú samotní autori a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská agentúry EU-OSHA.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ani žiadna osoba konajúca v jej mene nie je zodpovedná za prípadné použitie týchto informácií.

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2024

Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Na akékoľvek použitie alebo reprodukciu fotografií alebo iného materiálu, na ktorý sa nevzťahujú autorské práva Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, je potrebné povolenie priamo od držiteľov autorských práv.