

Digitální technologie v práci a psychosociální rizika: důkazy a důsledky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Shrnutí

Autorka: Maria Cesira Urzì Brancati

Vedení projektu: Sarah Copsey a Maurizio Curtarelli – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) s podporou Federica Moji

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

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

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

Reprodukce povolena s uvedením zdroje.

Pro každé použití nebo reprodukci fotografií či jiných materiálů, na které se nevztahují autorská práva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), je nutno získat souhlas přímo od držitelů autorských práv.

Tato zpráva¹ poskytuje komplexní analýzu dopadů digitalizace na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP), pokud jde o psychosociální rizikové faktory, na základě zjištění z publikací agentury EU-OSHA. Zpráva čerpá z více než stovky dokumentů, včetně zpráv, informačních dokumentů, diskusních příspěvků, případových studií a výsledků průzkumu Situace v oblasti BOZP z roku 2022, a popisuje, jak mohou digitální technologie vést k psychosociálním rizikům a problémům s duševním zdravím souvisejícím s prací. Analýza je rozdělena podle typu technologie a úkolů, které jsou příslušné technologie schopny plnit. Zpráva předkládá analýzu důsledků digitalizace z hlediska psychosociálních rizik v souladu s pěti klíčovými oblastmi vymezenými ve výzkumném programu agentury EU-OSHA o BOZP a digitalizaci (2020–2023): pokročilá robotika a umělá inteligence (AI), inteligentní digitální systémy, práce prostřednictvím digitálních platforem, technologie práce na dálku a umělá inteligence pro řízení pracovníků.

Klíčová zjištění

▪ Pokročilá robotika a umělá inteligence

Pokročilá robotika a umělá inteligence jsou definovány jako inteligentní stroje, které shromažďují a analyzují údaje a přijímají rozhodnutí. Tyto systémy jsou rozšířeny v odvětvích, jako je zdravotnictví, vzdělávání, zákaznická podpora, marketing a finanční poradenství, včetně mobilních robotů, montážních robotů a exoskeletonových robotů. Přestože v současné době je jejich používání omezené (5 % respondentů průzkumu Situace v oblasti BOZP používá stroje založené na umělé inteligenci a 3 % jich používá koboty), potenciální budoucí šíření těchto technologií poukazuje na důležitost pochopení souvisejících rizik v oblasti BOZP. Pokročilá robotika a umělá inteligence mohou přinést mnoho příležitostí, protože jsou schopny vykonávat úkoly efektivněji, s vyšší přesností a výdrží a nabídnout lidem bezpečnější podmínky tím, že převezmou nebezpečnější úkoly. Pracovníci tak mají více času na učení a kreativitu a jsou méně vystaveni nebezpečnému prostředí. Umělá inteligence a analýza dat mohou být rovněž využity ke zlepšení účinnosti inspekcí BOZP (EU-OSHA, 2019d). Zavádění těchto technologií však může pro pracovníky představovat i určitá rizika, která mohou být fyzická, organizační a psychosociální (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

Kognitivní přetížení, nejčastěji uváděné riziko ve všech případových studiích provedených v této oblasti, je primárně spojeno se zaváděním technologií, které automatizují kognitivní úkoly, což vede k obavám ohledně zvýšených kognitivních požadavků na pracovníky vzhledem k nutnosti monitorovat složité systémy a interagovat s nimi. To může vést ke stresu a snížené spokojenosti s prací. Společnosti řeší toto riziko zaváděním komplexních struktur odborné přípravy, jasné komunikace a sociální podpory. Dalším významným rizikem je **strach ze ztráty zaměstnání** nebo **nejistota zaměstnání**, což bývá spojeno s depresemi, úzkostí a emočním vyčerpáním. Prevence tohoto rizika zahrnuje zapojení pracovníků do procesu zavádění technologií, jasnou komunikaci ze strany vedení a poskytování služeb psychologické podpory. **Nedostatek důvěry** může vést k „automatizací vyvolané nevšímavosti“ nebo nesprávnému používání dané technologie. Budování důvěry vyžaduje transparentnost, pokud jde o schopnosti a omezení robotických systémů, postupné zavádění technologií, rekvalifikaci a mechanismy zpětné vazby. **Ke ztrátě kvalifikace a/nebo potřebě prohlubování dovedností / rekvalifikace** dochází v souvislosti s tím, že automatizace přesouvá role od manuálních úkolů k monitorovacím systémům, což způsobuje stres a nejistotu. V neposlední řadě dochází ke **změnám v náplni pracovních míst**, neboť automatizace přesouvá role od manuálních úkolů k monitorovacím systémům, což způsobuje stres a nejistotu. Podniky tento problém řeší prostřednictvím odborné přípravy, zapojení zaměstnanců a otevřené komunikace za účelem získání zpětné vazby a přizpůsobení.

▪ Chytré digitální systémy

Chytré digitální systémy zahrnují celou řadu technologií, včetně zařízení založených na senzorech, umělé inteligence, internetu věcí (IoT), nositelných zařízení, bezdrátových technologií, rozšířené a virtuální reality (AR/VR) a dronů. Publikace agentury EU-OSHA o chytrých digitálních systémech zdůrazňují jak výzvy, tak příležitosti vyplývající ze zavádění těchto technologií. Mezi příležitostmi patří skutečnost, že chytré digitální systémy mohou předcházet škodám způsobeným pracovníkům a

¹ Úplné znění zprávy je k dispozici na adrese <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>.

minimalizovat je, zlepšit dodržování předpisů v oblasti BOZP, pomáhat při dosahování informovaného rozhodování a poskytnout více příležitostí k odborné přípravě ve virtuálních prostředích.

V této oblasti vyvstává několik psychosociálních rizik: například digitální sledování může mít za následek **nedostatek důvěry** mezi pracovníky a zaměstnavateli, což vede k obavám ohledně narušení soukromí a shromažďování a využívání osobních údajů. Řešení těchto obav vyžaduje jasnou komunikaci ohledně využívání údajů, bezpečnosti a ochrany soukromí. Významnými riziky jsou rovněž **nárůst pracovní zátěže a časový tlak**, neboť chytré systémy často zvyšují očekávání v oblasti produktivity, což vede ke stresu a časovému tlaku na pracovníky. Tyto systémy mohou také snižovat **autonomii** pracovníků diktováním pracovního tempa a metod, což vede k demotivaci a snížení spokojenosti s prací. V několika případových studiích byly rovněž zmíněny **špatná komunikace** a **špatné sociální vztahy**, protože technologie omezuje osobní interakce, což negativně ovlivňuje soudržnost na pracovišti a duševní zdraví. Může se objevit pocit **nespravedlnosti**, pokud je technologie vnímána jako útočná nebo předpojatá, zejména pokud algoritmické řízení postrádá transparentnost. A v neposlední řadě nedostatečná odborná příprava zaměřená na nové technologie může způsobit, že se pracovníci cítí nepřipraveni a naplněni obavami, což prohlubuje stres a nespokojenost. Strategie pro zmírnění těchto rizikových faktorů zahrnují zajištění ochrany osobních údajů, zapojení pracovníků do rozhodování, zvýšení lidské odpovědnosti při interpretaci údajů a přizpůsobení právních a politických rámců.

▪ **Práce prostřednictvím digitálních platform**

Práce prostřednictvím digitálních platform – definovaná jako veškerá placená práce zprostředkovaná prostřednictvím on-line platform – se vyznačuje nestandardním uspořádáním práce, algoritmickým řízením, zapojením třetích stran a přesunem rizik a odpovědnosti na pracovníky. Práce prostřednictvím digitálních platform může přinést výhody, jako je větší autonomie, pružnější pracovní doba a lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Je však také spojena s mnoha problémy, zejména proto, že jak algoritmické řízení, tak nestandardní uspořádání práce mohou vést k psychosociálním rizikům. Algoritmické řízení (tj. používání technologických nástrojů pro řízení pracovní síly na dálku, založené na shromažďování údajů a dohledu s cílem umožnit automatizované rozhodování) vytváří vysokou kontrolu nad pracovníky a jejich prací a tím, jak jsou monitorováni, čímž dochází ke snížení **pracovní autonomie** a zvyšování **tlaku na výkonnost**. Zároveň jsou vzhledem k nestandardnímu uspořádání práce pracovníci platform obecně klasifikováni jako osoby samostatně výdělečně činné (i když se situace začíná měnit), a proto se na ně ve většině zemí EU nevztahují standardní právní předpisy v oblasti BOZP.

Případové studie agentury EU-OSHA na toto téma zkoumají rizika v oblasti BOZP u čtyř kategorií pracovníků platform: nízkokvalifikovaní pracovníci na místě (např. doručování zásilek), vysoce kvalifikovaní pracovníci na místě (např. ruční práce), nízkokvalifikovaní pracovníci on-line (např. moderování obsahu) a vysoce kvalifikovaní pracovníci on-line (např. programování). Z jejich analýzy vyplývá, že některé psychosociální rizikové faktory jsou společné pro všechny formy práce prostřednictvím platform, zatímco jiné jsou specifické pro určité typy úkolů. Mezi společné rizikové faktory patří **profesní izolace**, **nárůst pracovní zátěže** a časový tlak, nejistota zaměstnání a příjmů, nedostatečná autonomie a pocit nespravedlivosti a nedostatečné důvěry v důsledku netransparentního algoritmického řízení.

Některé psychosociální rizikové faktory jsou specifické pro konkrétní úkoly, například práce na internetu bez nutnosti vyšší kvalifikace, jako je moderování obsahu, zahrnuje **vystavení stresujícímu obsahu**, což může vést k psychickým traumatům, stresu a problémům s duševním zdravím. Vysoce kvalifikovaná práce on-line, jako je programování, je spojena s **kognitivním přetížením** v důsledku intenzivního duševního soustředění. Při práci on-line je zvláště častá **špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem**, kterou zhoršuje globální povaha poptávky prostřednictvím platform. **Fyzická zdravotní rizika** jsou častější při práci na místě, kdy například během doručování balíků a ruční práce hrozí úrazy a vystavení nebezpečím. Pracovníci na místě mohou také čelit **násilí, obtěžování** a vystavení trestné činnosti, zejména v případě řidičů taxi nebo doručovatelů.

Výzkum agentury EU-OSHA týkající se ekonomiky platform zdůrazňuje, že status samostatně výdělečně činné osoby u pracovníků platform přenáší břemeno řízení rizik v oblasti BOZP z podniku na pracovníky. Zprávy navrhují rozšířit stávající předpisy v oblasti BOZP tak, aby chránily pracovníky platform bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání. Navrhovaná řešení zahrnují poskytování pojištění, školení, ergonomické postupy, opatření zaměřená na profesní izolaci a rovnováhu mezi

pracovním a soukromým životem, pokyny pro plnění úkolů a pravidelná hodnocení rizik ze strany podniků. K řešení nejistoty zaměstnání a příjmu je také klíčové usnadnění kolektivního vyjednávání a zastupování.

▪ Práce na dálku

Práce na dálku nabízí flexibilitu a autonomii, potenciálně zvyšuje produktivitu a může být přínosná pro pracovníky s chronickými onemocněními tím, že umožňuje lepší řízení zdraví a zvládání únavy. Používání technologií pro práci na dálku však může rovněž vyvolat řadu psychosociálních rizikových faktorů, včetně problémů s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem, pocitů izolace, neustálého připojení vedoucího ke zvýšené pracovní zátěži, snížené autonomie a špatných sociálních vztahů.

Jedním z nejčastěji zmiňovaných psychosociálních rizikových faktorů vyvolaných hromadným přechodem na práci z domova po pandemii covidu-19 je **rozostření hranic mezi pracovním a soukromým životem**. Domácí prostředí, které je tradičně osobním prostorem, se pro mnohé vlastně stalo pracovním prostorem, i když často postrádá ergonomické prvky kanceláře. Pohodlí práce z domova způsobuje, že mnozí pokračují v práci, i když se necítí dobře, a neberou si nemocenskou, na kterou mají nárok. Tlak na to, aby zaměstnanci zůstávali neustále ve spojení a odpovídali na e-maily mimo pracovní dobu, navíc vedl k tomu, že práce zasahuje do večerů i víkendů.

U pracovníků na dálku jsou také časté pocity **izolace a špatná sociální komunikace**. Nedostatek neformálních, spontánních interakcí, které se obvykle vyskytují v kancelářských prostředích, může vést k pocitu odpojení od kolegů a **organizace**. Dalším problémem je **snížená pracovní autonomie** – monitorovací nástroje, jako je software pro sledování času a ještě dotěrnější technologie, které zaznamenávají stisky kláves a monitorují komunikaci, mohou působit invazivně a snižovat pocit autonomie pracovníků.

V neposlední řadě jsou významné dopady z hlediska rovnosti žen a mužů. Ženy často čelí vyššímu **konfliktu mezi pracovním a soukromým životem** a vyšší úrovni stresu v důsledku stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem, které jsou ještě prohlubovány jejich pečovatelskými povinnostmi. Ze zpráv vyplývá, že ženy pracující na dálku čelí ve srovnání se svými mužskými protějšky větší časové tísní, pracovnímu přetížení a horším dopadům na duševní zdraví. Nárůst domácího násilí během pandemie navíc dále zkomplikoval situaci mnoha žen, které mohly považovat své pracoviště za jeden z mála bezpečných prostor.

▪ Umělá inteligence pro řízení pracovníků

Systémy pro řízení pracovníků založené na umělé inteligenci shromažďují v reálném čase data týkající se pracovního prostoru, pracovníků a jejich činností. Tyto údaje jsou zpracovávány systémy umělé inteligence za účelem automatického nebo poloautomatického rozhodování nebo poskytování informací osobám s rozhodovací pravomocí, jako jsou manažeři a zaměstnavatelé. Používání systémů pro řízení pracovníků založených na umělé inteligenci může přinášet významné výhody, jako je lepší plánování a přidělování úkolů a optimalizovaná organizace práce, a poskytovat lepší informace pro identifikaci problémů v oblasti BOZP. Může však také vést k psychosociálním rizikům.

Podle publikací agentury EU-OSHA jsou systémy pro řízení pracovníků založené na umělé inteligenci na pracovištích spojeny s **časovým tlakem, zvýšenou pracovní zátěží, kognitivním přetížením, strachem ze ztráty zaměstnání** a stresem v důsledku nepřetržitého dohledu. Nedostatečná transparentnost systémů pro řízení pracovníků založené na umělé inteligenci a neprůhlednost automatizovaných rozhodnutí mohou u zaměstnanců posílit **nedostatečnou důvěru** a pocit **nespravedlnosti**. Snížení pracovní autonomie a potřeba neustálého přizpůsobování se novým technologiím navíc přispívají ke kognitivnímu přetížení a nespokojenosti s prací. Navrhovaná řešení se zaměřují na transparentnost, zapojení pracovníků ve fázi zavádění, zpětnou vazbu pracovníků a pravidla, která mají zabránit tomu, aby práce zasahovala do soukromého života. Rovněž se doporučují iniciativy v oblasti rekvalifikace a prohlubování dovedností s cílem potlačit strach ze ztráty zaměstnání a vnímaný nedostatek odborné přípravy.

Hlavní psychosociální rizikové faktory zjištěné u jednotlivých technologických oblastí a navrhované preventivní strategie jsou shrnuty v tabulce níže.

Psychosociální rizika související s používáním digitálních technologií a navrhovaná řešení

Technologická oblast	Hlavní zjištěné psychosociální rizikové faktory	Navrhovaná řešení
Pokročilá robotika a umělá inteligence	Kognitivní přetížení, strach ze ztráty zaměstnání / nejistota zaměstnání, nedostatek důvěry, ztráta kvalifikace / potřeba rozšiřování dovedností, změny v náplni práce.	Komplexní programy odborné přípravy a prohlubování dovedností, zapojení pracovníků do plánování a zavádění, jasná komunikace, ergonomické úpravy, psychologická podpora.
Chytré digitální systémy	Nedostatečná důvěra, nárůst pracovní zátěže a časový tlak, špatná komunikace a sociální vztahy, pocit nespravedlivosti, nedostatek odborné přípravy.	Jasná komunikace o využívání údajů, bezpečnosti a ochraně soukromí, zapojení pracovníků do zavádění, ergonomická hlediska.
Práce prostřednictvím digitálních platform	Profesní izolace, nárůst pracovní zátěže a časový tlak, nejistota zaměstnání a příjmů, nedostatek autonomie, pocit nespravedlnosti a nedostatek důvěry, vystavení stresujícímu obsahu, kognitivní přetížení, špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.	Rozšíření povinností v oblasti BOZP na pracovníky platform, víceúrovňová správa zahrnující místní orgány a organizace pracovníků, transparentní algoritmické řízení, kolektivní hodnocení rizik, odborná příprava a ergonomická podpora.
Technologie práce na dálku	Špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, zvýšená pracovní zátěž / prodloužená pracovní doba, izolace / špatná sociální komunikace, nedostatek autonomie.	Komplexní dohody o práci na dálku, ergonomická podpora a potřebné vybavení, zapojení sociálních partnerů, jasná komunikace, právo na odpojení.
Umělá inteligence pro řízení pracovníků	Časový tlak, špatná komunikace, strach ze ztráty zaměstnání, nárůst pracovní zátěže / intenzifikace práce, kognitivní přetížení, špatná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, nedostatečná důvěra / pocit nespravedlnosti, nedostatek autonomie, ztráta kvalifikace pracovníků / nedostatek odborné přípravy.	Transparentnost při využívání dat, participativní přístup, zvláštní pravidla, která mají zabránit tomu, aby práce zasahovala do soukromého života, iniciativy v oblasti rekvalifikace a prohlubování dovedností.

Zdroj: práce autorky

Politické ukazatele a osvědčené postupy

Publikace agentury EU-OSHA o digitalizaci a BOZP zdůrazňují význam několika klíčových postupů pro účinné řízení psychosociálních rizik spojených se zaváděním nových digitálních technologií, zejména v souvislosti s umělou inteligencí, pokročilou robotikou a technologiemi práce na dálku.

Podle odborné literatury stávající právní předpisy dostatečně neřeší nové výzvy, které digitalizace přináší. Stávající předpisy, jako je evropská rámcová směrnice 89/391/EHS o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků při práci a „dceřiné“ směrnice a směrnice o pracovní době a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, jsou sice obecně platné, ale nezabývají se konkrétně dopady těchto nových technologií. Z tohoto důvodu je nezbytné začlenit vznikající rizika související s digitalizací do strategií BOZP, včetně poskytování konkrétních pokynů k prevenci rizik v souvislosti se směrnicemi. Za tímto účelem je nezbytné zapojit širokou škálu zúčastněných stran, včetně pracovníků a jejich organizací, s cílem zajistit, aby strategie digitalizace a práce komplexně řešily psychosociální rizika, což povede k důraznějším a vstřícnějším politikám v oblasti BOZP. Na druhé straně musí být problematika BOZP začleněna do směrnic, vnitrostátních právních předpisů a dohod zúčastněných stran týkajících se digitalizace při jejich vypracovávání.

Organizace musí zavést silné politiky, které zaručí dostatečnou odbornou přípravu, jasnou komunikaci a podpůrné řídicí postupy. Tato opatření jsou zásadní nejen pro zmírnění negativních účinků digitalizace, ale také pro podporu zdravějšího, bezpečnějšího a produktivnějšího pracovního prostředí. Případové studie ukazují, že společnosti nabízející komplexní vzdělávací programy a zapojující pracovníky do rozhodovacích procesů dosahují lepšího přizpůsobení se novým technologiím a úspěšně předcházejí psychosociálním rizikům, jako je kognitivní přetížení a nejistota zaměstnání, a jejich dopadům na duševní zdraví. Zákodníci jsou vyzýváni, aby podporovali vzdělávací systémy a programy odborné přípravy, které jsou specificky zaměřeny na psychosociální rizikové faktory spojené s novými digitálními technologiemi.

V případových studiích je často zmiňován význam **odborné přípravy a zvyšování kvalifikace**. Poskytování komplexní odborné přípravy zajišťuje, že pracovníci jsou dobře připraveni na zvládnutí nových nástrojů a procesů. Tento přístup nejen zlepšuje jejich dovednosti, ale také zvyšuje jejich sebedůvěru, čímž výrazně snižuje stres spojený s potenciální ztrátou zaměstnání. Například úspěšného zavedení kolaborativních robotů v případě týkajícím se Portugalska a systémů založených na umělé inteligenci v případě týkajícím se Německa bylo z velké části dosaženo pomocí rozsáhlé odborné přípravy a zapojení pracovníků, což usnadnilo plynulejší přechody a lepší přijetí nových technologií.

Zapojení a angažovanost pracovníků jsou rovněž zdůrazňovány jako klíčové prvky pro zvýšení důvěry a zmírnění strachu ze ztráty zaměstnání. Tento přístup podporuje pocit odpovědnosti pracovníků a pomáhá včas identifikovat potenciální problémy, což umožňuje plynulejší integraci nových technologií. Z případových studií týkajících se politik vyplývá, že jak v Portugalsku, tak v Německu byla nedílnou součástí úspěšného zavádění umělé inteligence a robotiky zpětná vazba a aktivní zapojení pracovníků.

Ke zvládnutí psychologických rizik spojených se zaváděním umělé inteligence a pokročilé robotiky je zásadní **jasná a otevřená komunikace**. Je nezbytné informovat pracovníky o tom, co technologické změny s sebou přinášejí, včetně provozních změn, nových bezpečnostních protokolů a postupů pro mimořádné situace. Jasně vymezení toho, jak tyto změny ovlivní jednotlivé role a co mohou pracovníci očekávat, pomáhá zmírnit strach a budovat důvěru mezi vedením a pracovníky.

Pravidelné hodnocení pracovní zátěže a následné úpravy jsou nezbytné pro udržení zdravého pracovního prostředí tím, že zajistí spravedlivé rozdělení úkolů a nepřetěžování pracovníků v úsilí předcházet nadměrnému tlaku a kognitivnímu přetížení. Při řízení psychosociálních rizik spojených s digitálními technologiemi má zásadní význam podpora pružného uspořádání práce na podporu lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků.

Vzhledem k velmi rozšířenému problému špatné rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, která je spojena s prací na dálku, prací prostřednictvím platforem a technologiemi pro řízení pracovníků založenými na umělé inteligenci, je v rámci prevence stresu a vyhoření pracovníků klíčové zajištění **práva odpojit se**.

Rovněž je třeba mít na paměti, že ačkoli digitalizace přináší značná rizika, má potenciál zlepšit pracovní podmínky, a to zejména pro zranitelné pracovníky. Zajištěním toho, aby byly nové technologie navrhovány a zaváděny s ohledem na potřeby všech pracovníků, mohou organizace vytvořit inkluzivnější a vstřícnější pracovní prostředí.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)

přispívá k cíli učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura zkoumá, vyvíjí a rozšiřuje spolehlivé, vyvážené a nestranné informace v oblasti BOZP a pořádá celoevropské osvětové kampaně. Agentura, kterou Evropská unie zřídila v roce 1994 a která sídlí ve španělském Bilbau, umožňuje spolupráci zástupců Evropské komise, vlád členských států, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců i předních odborníků ze všech členských států Evropské unie i dalších zemí.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, Španělsko

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>