


Špecifiká posudzovania rizík v priemyselných podnikoch so zameraním sa na psychosociálne riziká

 21.11.2016

SPECIFICS OF THE RISK ASSESSMENT IN INDUSTRIAL ESTABLISHMENTS WITH A FOCUS ON PSYCHOSOCIAL RISKS

Valéria Moricová¹, Katarína Hollá¹, Jozef Ristvej¹

¹Žilinská univerzita v Žiline, Fakulta bezpečnostného inžinierstva, Katedra krízového manažmentu, Univerzitná 8215/1, 010 26 Žilina (Slovakia), Valeria.Moricova@fbi.uniza.sk, Katarina.Holla@fbi.uniza.sk, Jozef.Ristvej@fbi.uniza.sk

průmyslové podniky

psychosociální rizika

hodnocení rizik

Abstrakt

Posudzovanie rizík v priemyselných podnikoch je základným predpokladom na úspešnú prevenciu pred vznikom krízových javov. V podnikoch, ktoré disponujú s nebezpečnými látkami je riziko pre zamestnancov o to vyššie a je potrebné vybraným špecifickým rizikám venovať dostatočnú pozornosť. Predmetom riešenia daného článku bude identifikácia špecifických rizík, ktorým sú vystavení zamestnanci v podnikoch so zameraním sa na psychosociálne riziká. Budú uvedené i príklady z praxe zo slovenských podnikov.

Kľúčové slová: priemyselné podniky, psychosociálne riziká, posudzovanie rizík

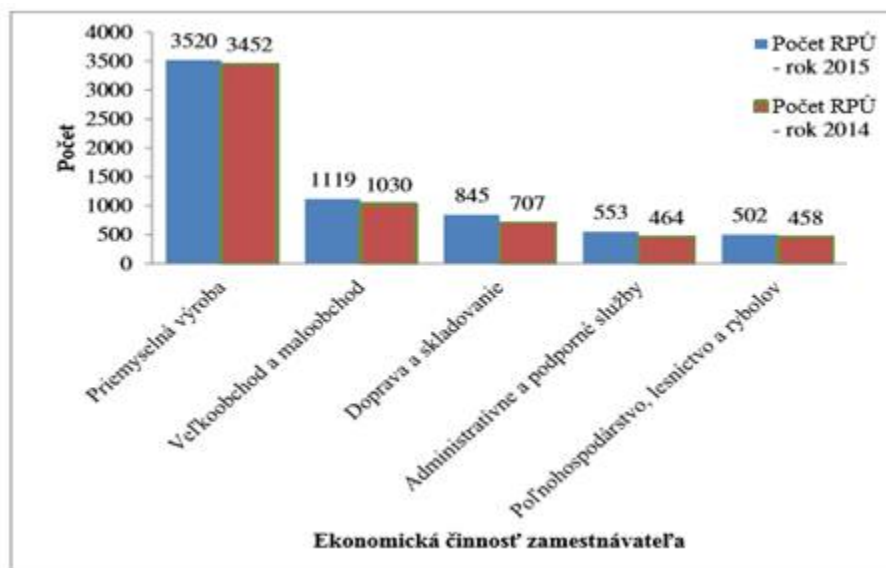
Abstract

Risk assessment in industrial establishments is a prerequisite for successful prevention of crisis events occurrence. In establishments that have hazardous substances is a risk for employees and the higher is needed from specific risks given sufficient attention. This article will be focused on identification of the specific risks faced by employees in establishments with a focus on psychosocial risks. They will be as also presented practical examples of Slovak enterprises.

Keywords: industrial establishments, psychosocial risks, risk assessment

Úvod

V priemyselných procesoch sa neustále zvyšujú nároky na výrobu (kvantitu alebo kvalitu), ktoré vyplývajú najmä z technologického pokroku, ktorý sa vyvíja z roka na rok. Hnacím motorom pre tento rozvoj je najmä stále sa zvyšujúca konkurencia a nároky kladené zákazníkmi na výstupné produkty a služby. So zvyšujúcim sa pokrokom však rastie i objem hmôt a energií v týchto procesoch a riziko vzniku krízových javov rastie, a tak je potrebné neustále prijímať efektívnejšie preventívne opatrenia. Krízové javy však súvisia najmä so zvyšujúcimi sa nárokmi na človeka, ktorý ako jeden zo základných článkov pracovného procesu spôsobuje 80% vzniku krízových javov a pracovných úrazov. Práve priemyselná výroba je zdrojom úrazov ako to je možné vidieť na obrázku 1.



Obrázok 1 Početnosť registrovaných pracovných úrazov podľa druhu prevažujúcej ekonomickej činnosti [1]

Bezpečnosť/prevenca sa v niektorých spoločnostiach/firmách považuje za neziskovú „aktivitu“ – manažéri nevidia potrebu vynakladať finančné prostriedky na prevenciu v čase bez krízových javov až do momentu keď sa niečo stane. Zaobstaranie a aplikácia preventívnych opatrení v rámci nebezpečných technologických procesov je často krát formálneho charakteru a to i na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Manažment rizík má svoje pravidlá a postupnosť pričom jeho základné dve fázy nazývame:

- posudzovanie rizík;
- riadenie rizík.

A práve posudzovanie rizík je tým základným predpokladom na identifikovanie zdrojov, ktoré môžu spôsobiť pracovné úrazy a následne stanoviť preventívne opatrenia aby sa znížila pravdepodobnosť a následky tohto rizika.

Posudzovanie rizík je základným predpokladom pre vytváranie účinnej prevencie v podniku. Zdrojov rizík, ktoré ohrozujú nielen bezpečnosť práce je v súčasnosti mnoho. A preto je ich posúdenie často krát veľmi zložitú. Do popredia sa v súčasnosti dostávajú psychosociálne riziká, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú pracovné prostredie.

Psychosociálne riziká a ich špecifiká

Psychosociálne riziká vznikajú v dôsledku zlého plánovania, negatívnych pracovných podmienok, vzťahov, či

organizácie práce. Faktory, ktoré môžu viesť k vzniku psychosociálnych rizík sú napr. nadmerné pracovné zaťaženie (psychické aj fyzické), nejasné úlohy, nedostatočné zapojenie pracovníkov do rozhodovania, neistota zamestnancov, neúčinná alebo nedostatočná komunikácia, zlá organizácie práce, násilie či obťažovanie. [2]

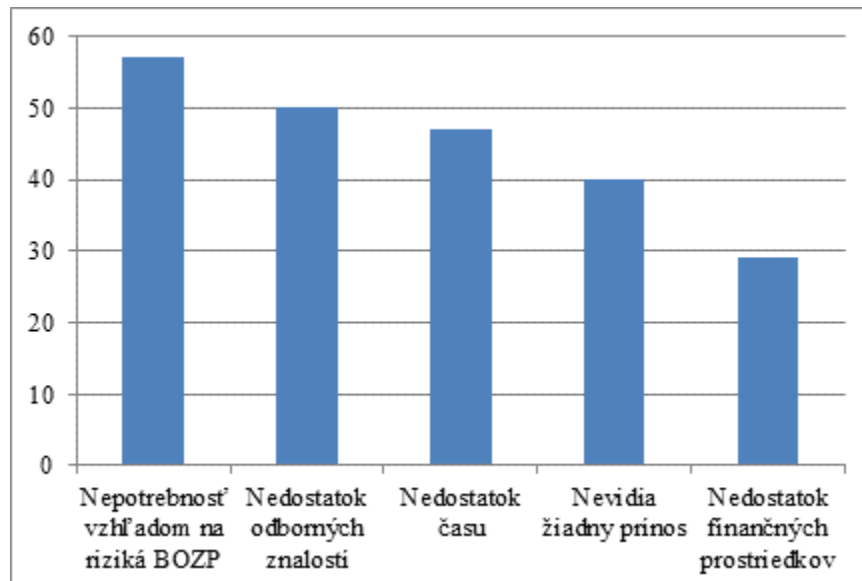
Problematikou psychosociálnych rizík sa zaoberajú viaceré *výskumy*. Medzi významné patria celoeurópske prieskumy ESENER 1 a 2, ktoré prebiehali v rokoch 2009 a 2014. Prieskumy boli realizované agentúrou EU-OSHA v európskych podnikoch a sú zamerané na:

- Všeobecné riziká v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) a spôsob ich riadenia;
- Psychosociálne riziká, ako je stres, šikanovanie a obťažovanie;
- Stimuly a prekážky týkajúce sa opatrení v riadení BOZP;
- Participáciu zamestnancov na BOZP [3].

Do prieskumu *ESENER 1* bolo zapojených 28 649 manažérov a 7226 zástupcov zamestnancov BOZP v 31 krajinách EÚ, Chorvátsku, Turecku, Nórsku a vo Švajčiarsku. Prieskum sa zameriava na riadiace postupy BOZP, ako aj na zapájanie zamestnancov do riadenia BOZP. Zo zistení prieskumu vyplýva, že podniky uplatňujú *formálne opatrenia* na riešenie všeobecných otázok BOZP a psychosociálnych rizík, ako aj *menej formálne (ad hoc) opatrenia*, a to hlavne pri psychosociálnych rizikách. Vybrané zistenia prieskumu ESENER 1 [4]:

- Podniky, ktoré neuplatňujú politiku BOZP, prípadne nevykonávajú hodnotenie rizík, či iné opatrenia uvádzajú ako hlavné dôvody ich nepotrebnosť alebo nedostatok odborných znalostí. Je zaujímavé, že podniky ako hlavnú prekážku neuvádzajú právnu zložitnosť.
- Hodnotenie rizík sa s vyššou pravdepodobnosťou uplatňuje v podnikoch, v ktorých majú zamestnancov pre BOZP a v nebezpečných odvetviach.
- Viac ako jedna tretina podnikov (hlavne malých) zadáva hodnotenie rizík externým poskytovateľom. Existujú významné rozdiely v závislosti od krajiny – v prípade Dánska, Spojeného kráľovstva, Švédska a Estónska je veľmi nízka miera zadávania externým poskytovateľom (aj v menších podnikoch).
- Hlavnými obavami v oblasti BOZP v európskych podnikoch sú nehody, ochorenia a poškodenia podpornej sústavy, stres a násilie (hlavne zastráňovanie a obťažovanie).
- Riadenia psychosociálnych rizík je vykonávané častejšie v oblasti zdravotnej a sociálnej práce a vo veľkých podnikoch.
- **Podniky vo všeobecnosti riešia psychosociálne riziká zabezpečením školení a zavádzaním zmien v organizácii práce. No o psychosociálnych rizikách informovala zamestnancov asi len polovica respondentov.**
- Najvýznamnejšie prekážky riešenia psychosociálnych rizík v podnikoch sú vnímaná citlivosť danej problematiky, nedostatok povedomia a zdrojov.
- Manažéri uznávajú, že účasť zamestnancov na riadení BOZP a psychosociálnych rizík je kľúčovým faktorom.

Medzi ďalšie významné zistenia prieskumu patrí aj to, že problematike BOZP sa na úrovni vrcholového manažmentu „pravidelne“ venujú len asi v 40 % skúmaných podnikov, pričom sa daný podiel zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie. Na druhej strane približne 15 % opýtaných uviedlo, že vrcholový manažment sa problémami BOZP v rámci svojich stretnutí prakticky nikdy nezaoberal. *Významným faktorom* je angažovanosť *líniových manažérov*, čo je považované za kľúčový faktor úspešnosti riadenia BOZP. Z prieskumu vyplynulo ich vysoké zapojenie, ktoré je uvádzané väčšine organizácií (75 %). Najvyššie miery zapojenia boli v Taliansku 92 % a Holandsku 90 %. [4] Na obrázku 2 sú uvedené dôvody organizácií nevypracovania dokumentovanej politiky, systému riadenia ani akčného plánu vyplývajúce z prieskumu ESENER 1.



Obrázok 2 Dôvody nevypracovania dokumentovanej politiky, systému riadenia ani akčného plánu (% organizácie EÚ-27) [4, s. 3]

V rámci problematiky BOZP boli uvádzané v štátoch EÚ-27 najčastejšie využívané služby odborníkov v oblasti bezpečnosti práce, a to 71 %. Využívanie služieb v oblasti BOZP a ich percentuálny podiel vo vybraných krajinách je uvedené v tabuľke 1.

EXPERT (% PRIEMERU EÚ-27)	KRAJINA	
	VYSOKÝ PODIEL	NÍZKY PODIEL
Expert na bezpečnosť práce (71 %)	Taliansko (93 %)	Dánsko (15 %)
	Slovensko (87 %)	Estónsko (21 %)
	Lotyšsko (87 %)	Turecko (23 %)
Lekár pracovného lekárstva (69 %)	Fínsko (97 %)	Dánsko (13 %)
	Maďarsko (97 %)	Švajčiarsko (13 %)
	Belgicko (94 %)	Litva (15 %)
Všeobecný konzultant BOZP (62 %)	Taliansko (86 %)	Turecko (19 %)
	Španielsko (82 %)	Francúzsko (20 %)
	Maďarsko (80 %)	Grécko (24 %)
Expert ergonom (28 %)	Fínsko (77 %)	Grécko (7 %)
	Švédsko (68 %)	Maďarsko (8 %)

Španielsko (59 %)	Rakúsko (11 %)	
Psychológ (16 %)	Švédsko (65 %)	Grécko (4 %)
	Fínsko (52 %)	Litva (5 %)
	Dánsko (48 %)	Turecko (6 %)

Tabuľka 1 Využívané služby v oblasti BOZP [4, s. 5]

Tak ako je uvedené v tabuľke 1, na Slovensku (87 %) je najčastejšie využívaný expert na bezpečnosť práce. V celej EÚ 36 % organizácií uvádza, že zadáva hodnotenie rizík externým poskytovateľom. No medzi jednotlivými krajinami sa údaje veľmi líšia. Pričom vo všeobecnosti platí, že čím *menšia organizácia*, tým vyššia pravdepodobnosť zadania hodnotenia rizík externým poskytovateľom danej služby.

Prieskum *ESENER 2* bol realizovaný v roku 2014 a skúmal 49 320 organizácií, ktoré zamestnávajú minimálne 5 osôb. Do prieskumu bolo zapojených 36 krajín, EÚ-28 a Albánsko, Island, Čierna Hora, Macedónsko, Srbsko, Turecko, Nórsko a Švajčiarsko. V prieskume sa odrazili aj niektoré zmeny v organizáciách, ktoré nastali pod vplyvom hospodárskych a sociálnych podmienok. 21 % organizácií v EÚ-28 uvádzajú, že *viac ako štvrtinu ich pracovnej sily* tvoria zamestnanci vo *veku viac ako 55 rokov*. Hlavnými zisteniami prieskumu *ESENER 2* sú [5]:

- 76 % organizácií EÚ-28 pravidelne vykonáva hodnotenia rizík.
- Väčšina opýtaných organizácií (90 %) EÚ-28, ktoré pravidelne vykonávajú hodnotenie rizík, to považuje za užitočný spôsob riadenia BOZP.
- Medzi hlavné dôvody organizácií, ktoré pravidelne nevykonávajú hodnotenie rizík patria, že tieto riziká a nebezpečenstvá sú už známe (83 % organizácií) a taktiež, že neboli zaznamenané žiadne väčšie problémy (80 %).
- 90 % organizácií uvádza, že majú k dispozícii dokument, v ktorom sú popísané povinnosti a postupy týkajúce sa BOZP (čo sa týka hlavne väčších organizácií).
- 73 % organizácií uviedlo, že svojim vrcholovým manažérom a vedúcim pracovníkom poskytujú školenia o riadení BOZP vo svojich tímoch.
- Ako hlavný dôvod, ktorý motivuje podniky na riadenie BOZP je plnenie právnych záväzkov. Druhým významným stimulom pre činnosť v oblasti BOZP je splnenie očakávaní zamestnancov a ich zástupcov.
- **Psychosociálne rizikové faktory sú vnímané ako problematickejšie než iné.**
- Takmer jedna z piatich organizácií, ktoré uviedli že čelia časovej tiesni alebo nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, taktiež uviedli, že im chýbajú informácie alebo adekvátne nástroje na účinné odstránenie tohto rizika.
- Z prieskumu vyplýva, že neochota otvorene diskutovať o problematike BOZP predstavuje hlavný problém pri riešení psychosociálnych rizík (30 % organizácií v EÚ-28).
- **53 % opýtaných organizácií uviedla, že majú dostatok informácií, ako do hodnotenia rizík zahrnúť psychosociálne riziká.**

Najčastejšie využívané služby v oblasti BOZP sú uvádzané [5]:

- Lekár zaoberajúci sa ochranou zdravia pri práci (68 %);
- Všeobecný lekár pre oblasť BOZP (63 %);
- Odborníci na prevenciu nehôd (52 %);
- Psychológovia – riešenie psychosociálnych rizík (16 % organizácií v EÚ-28).

Výsledkom vplyvu psychickej záťaže a stresu je postupné znižovanie pracovnej výkonnosti, narastajúci vznik chýb a omylov, čo spôsobuje zlyhanie ľudského faktora, zvyšuje možnosť vzniku úrazu a zranení, ako aj zmeny prežívania a správanie zameraného na dosiahnutie stanoveného cieľa sa postupne mení na správanie zamerané na sebaobranu. Psychosociálne riziká majú za následok napr. zvýšenú úroveň stresu, výskyt chýb v pracovnom procese, môžu viesť k vážnemu poškodeniu fyzického i psychického zdravia pracovníkov. V rámci prieskumov ESENER 1 a 2 boli identifikované aj faktory prispievajúce k psychosociálnym rizikám pri práci (tabuľka 2).

RIZIKOVÉ FAKTORY (EÚ-27) ESENER 1	RIZIKOVÉ FAKTORY (EÚ-28) ESENER 2
Nehody.	Nutnosť prichádzať do styku s komplikovanými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi atď.
Stres súvisiaci s prácou.	Únavné alebo bolestivé pozície vrátane dlhodobého sedenia.
Ochorenie a poškodenie podporno-pohybovej sústavy.	Opakované pohyby rukou alebo ramenom.
Hluk a vibrácie.	Riziko úrazov spôsobených strojmi alebo ručným náradím.
Nebezpečné látky.	Zdvíhanie alebo premiestňovanie ľudí alebo ťažkého nákladu.
Násilie alebo hrozba násillia, zastrašovanie a obťažovanie.	Riziko úrazov vo vozidlách počas práce.
Časový stres.	Časová tieseň.
Nutnosť prichádzať do styku s problematickými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi a pod.	Chemické alebo biologické látky.
Zlá komunikácia medzi vedením a zamestnancami.	Zvýšené riziko pošmyknutia, zakopnutia alebo pádu.
Neistota pracovného miesta.	Teplo, zima alebo sucho.
Zlá spolupráca medzi kolegami.	Silný hluk.
Dlhá alebo nepravidelná pracovná doba.	Dlhý alebo nepravidelný pracovný čas.
Problémy vo vzťahoch medzi vedúcim zamestnancom a zamestnancom.	Zlá komunikácia alebo spolupráca v rámci organizácie.
Nedostatok kontroly organizácie práce zo strany zamestnancov.	Neistota zamestnania.
Nejasná politika ľudských zdrojov.	Nedostatočný vplyv zamestnancov na tempo práce alebo pracovné procesy.

Diskriminácia (napr. z dôvodu pohlavia, veku alebo etnického pôvodu).

Diskriminácia, napríklad z dôvodu pohlavia, veku alebo etnickej príslušnosti.

Tabuľka 2 Rizikové faktory prítomné v organizácii [4; 5]

Ako **najvýznamnejšie psychosociálne riziká pri práci** v organizáciách boli v rámci prieskumov ESENER 1 a 2 uvedené: stres súvisiaci s prácou, časový stres / časová tieseň, nutnosť prichádzať do styku s problematickými zákazníkmi, pacientmi, žiakmi a pod.

V roku 2012 bola realizovaná *informačná kampaň* Inšpektorátmi práce v Slovenskej republike a Regionálnymi úradmi verejného zdravotníctva v Slovenskej republike zameraná na *psychosociálne riziká pri práci (SLIC 2012)*. Kampaň sa uskutočnila vo všetkých členských krajinách Európskej únie. *Cieľom* kampane bolo poukázať na psychosociálne riziká pri práci a upozorniť zamestnávateľov na povinnosť pravidelne sa venovať posudzovaniu a eliminácii faktorov spôsobujúcich psychosociálne zaťaženie pri práci. Kampaň bola zameraná na sektory zdravotníctvo (vrátane sociálnych služieb), hotely a reštaurácie (služby) a podniková doprava tovarov. [6] Bolo vykonaných 99 previerok, a to v 39 malých a 60 stredných podnikoch z celého Slovenska. Kampaň bola zameraná na zisťovanie psychosociálnych rizík: časté organizačné zmeny, nejasne formulované očakávania, pracovné zaťaženie, nočná/zmenová práca, hrozby, násilie, vzťahy, stres a iné riziká. Na základe skúmania v rámci kampane boli navrhnuté odporúčania zamerané na *elimináciu psychosociálnej záťaže pri práci* [7]:

- Dôsledné zaučenie novoprijatých zamestnancov,
- Podpora zamestnancov,
- Zlepšenie komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami,
- Eliminácia monotónnej práce,
- Oboznámenie zamestnancov s rizikami,
- Správna organizácia práce, efektívne riadenie práce,
- Zavedenie skupinovej práce,
- Vhodné pracovné podmienky,
- Ohodnotenie práce zamestnanca (finančné, nefinančné),
- Možnosť zmeniť na určitú dobu pracovné zaradenie,
- Včasné informovanie o nárazovej práci,
- Pravidelné porady s možnosťou hovoriť o problémoch na pracovisku, komunikácia,
- Vzdelávanie zamestnancov.

Ďalšie odporúčania vyplývajúce z kampane SLIC 2012 pre zamestnávateľov a vedúcich pracovníkov (manažérov) [7].

ZABEZPEČIŤ:	PREDCHÁDZAŤ:
➤ Hodnotenie rizík.	➤ Nárazovým situáciám.
➤ Spätnú väzbu.	➤ Nedostatku informácií.
➤ Školenia.	➤ Ohrozeniu.

➤ Informácie.	➤ Nadčasom.
➤ Rôznorodosť práce.	➤ Znevýhodňovaniu.
➤ Reálne normy práce.	➤ Monotónnosti.
➤ Plánovanie.	➤ Konfliktom.
➤ Jasné úlohy.	➤ Neistote.
➤ Spokojnosť zamestnancov.	➤ Nespokojnosti.
➤ Otvorenú spoluprácu.	➤ Chybám.
➤ Sociálnu integráciu.	➤ Šikanovaniu.
➤ Vhodné zloženie tímov.	➤ Násiliu.
➤ Diskusie o problémoch.	➤ Sťažnostiam.
➤ Pružnosť pracovnej doby.	➤ Izolácii zamestnanca.
➤ Zaškolenie nováčikov.	➤ Nereálnym cieľom.

Existuje mnoho metód a techník zameraných na zvládanie psychickej záťaže a stresu, ako aj ich prevenciu (napr. dychové cvičenia, relaxačné cvičenia, pozitívna imaginácia). Bartůňková [8] uvádza všeobecné pravidlá zvládania stresu uvádza:

- Poznanie samého seba a svojich možností,
- Naučenie sa ovládať svoje emócie,
- Stanovovať si reálne a dosiahnuteľné ciele,
- Rozpoznať rôzne stresory a odhadnúť stresovú situáciu, ktorá by mohla nastať,
- Včas rozlišovať podstatné od menej podstatného i ovplyvniteľné od neovplyvniteľného,
- Prijatť problémy a nechať sa odradiť,
- Upraviť si životný štýl, dostatočne relaxovať,

- Používať antistresové techniky, uplatňovať asertívne správanie,
- Pohybová aktivita, venovať sa aj svojim záujmom.

Záver

V súčasnosti sa psychosociálne riziká ukazujú ako jeden z najalarmujúcejších problémov nie len pre zamestnancov, ale i zamestnávateľov. Ich negatívne dopady ovplyvňujú zdravie zamestnancov i ekonomickú stránku podniku. Posúdenie takýchto rizík je nie len časovo, ale i obsahovo náročné, pretože ľudský faktor je v mnohých ohľadoch odlišný od zamestnanca k zamestnancovi. Významné psychosociálne riziká sú napr.: zlá komunikácia a spolupráca medzi vedením a zamestnancami, ako aj medzi kolegami, klientmi, neistota pracovného miesta, celkovo stres súvisiaci s prácou, časový stres. Dôležité je zameriavať sa na zvládanie a hlavne na prevenciu situácií, ktoré by viedli k stresu, či iným psychosociálnym rizikám, a to na úrovni jednotlivca (sebariadenie), ako aj zamestnávateľa (podniku), ktorý by mal zabezpečiť adekvátne pracovné podmienky na vykonávanie práce.

Príspevok vznikol ako jeden z výskumných výstupov projektu VEGA č. 1/0749/16 „Posudzovanie a riadenie rizík priemyselných procesov z pohľadu integrovanej bezpečnosti v podprahových podnikoch“

Literatura

- [1] Štatistika pracovných úrazov. *E-BTS* [online], c2016 [cit. 2016-07-14]. Dostupné z: http://www.ebts.besoft.sk/src/index.php?p=statistika_urazov&a=2.
- [2] *Psychosociálne riziká a stres pri práci* [online]. EU-OSHA, c2016 [cit. 2016-07-21]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- [3] *Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER)* [online]. EU-OSHA, c2016 [cit. 2016-07-21]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/esener>.
- [4] *Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách: ESENER 1* [online]. EU-OSHA, 2009 [cit. 2016-07-21]. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/esener/2009>.
- [5] *Druhý európsky prieskum podnikov v kontexte nových a vznikajúcich rizík: ESENER 2* [online]. EU-OSHA, 2014 [cit. 2016-07-21]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statistics-osh/esener>.
- [6] *Kampaň o psychosociálnych rizikách: správa za krajinu (Slovakia)* [online]. Čadca: Regionálny úrad verejného zdravotníctva [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: <http://www.ruvzca.sk/oddelenia/preventivne-pracovne-lekarstvo/aktuality/kampan-o-psychosocialnych-rizikach-sprava-za-kraj>.
- [7] ZÁMEČNÍKOVÁ, M. *Európska kampaň SLIC 2012: posúdenie psychosociálnych rizík pri práci: kampaň v číslach* [online]. Bratislava: Úrad verejného zdravotníctva SR, 2013 [cit. 2016-06-12]. Dostupné z: http://www.ruvzba.sk/aktuality/kampan_SLIC.pdf.
- [8] BARTŮŇKOVÁ, S. *Stres a jeho mechanizmy*. Praha: Karolinum, 2010. 137 s. ISBN 978-80-246-1874-6.
- [9] SYNAY, J.; ŠVIDEROVÁ, K. *Bezpečnosť pri práci vo vyššom veku*. Košice: Technická univerzita v Košiciach, 2013. 112 s. ISBN 978-80-553-1444-0.

Vzorová citace

MORICOVÁ, Valéria; HOLLÁ, Katarína; RISTREJ, Jozef. Špecifiká posudzovania rizík v priemyselných podnikoch so zameraním na psychosociálne riziká. *Časopis výzkumu a aplikáci v profesionálnej bezpečnosti* [online], 2016, roč. 9, speciálny č. Bezpečnosť práce a kvalita života. Dostupný z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/specifika-posudzovania-rizik-v-priemyselných-podnikoch-so-zameraním-sa-na-psychosocialne>

Autor článku:

Mgr. Valéria Moricová, PhD.

Ing. Katarína Hollá, PhD.

prof. Ing. Jozef Ristvej, PhD., MBA