

Existují ještě práce kategorie I? Úvaha k psychosociálním rizikům a přístupu k nim

📅 04.09.2023

Are there still job Category no. I? A reflection on psychosocial risks and approaches to them

Josef Senčík¹, Marek Nechvátal²

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. sencikj@vubp.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. nechvatal@vubp.cz

BOZP

kategorizace prací

psychosociální rizika

Abstrakt

Článek se zabývá úvahou nad problematikou kategorizace prací v souvislosti se stávajícím stavem poznání faktorů ovlivňujících zdraví zaměstnanců. Jednou z otázek souvisejících s diskusí o kategorizaci práce a psychosociálních rizicích (PSR) je, zda mohou být PSR považována za faktor, na jehož základě by mělo probíhat zařazování prací do kategorií.

Klíčová slova: BOZP, zdraví, kategorie práce, pracovní stres

Abstract

The article deals with the reflection on the issue of job categorization in the context of the current state of knowledge of factors affecting the health of employees. One of the issues related to the debate concerning job categorization and psychosocial risks (PSRs) is whether PSRs can be considered as a factor on which job categorization should be based.

Keywords: OSH, health, job category, job stress

Přijat k publikování / Received for publication 17. 8. 2023

Úvod

Dnes již existuje mnoho důkazů o vlivu vykonávané práce na lidské zdraví, přičemž některé výzkumy poukazují na pozitivní vliv práce na zdraví, zatímco jiné neprokazují žádný vztah nebo izolované účinky, anebo naopak poukazují na negativní vlivy práce na zdraví. Máme sice silné důkazy o souvislosti mezi nezaměstnaností a horšími zdravotními výsledky, ale celá řada autorů varuje před používáním těchto zjištění k vyvozování, že existuje opačný vztah (tzn., že

práce způsobuje zlepšení zdraví). Zatímco nezaměstnanost je téměř vždy spojena s negativní zkušeností a je tedy spojena s negativními vlivy, zejména v oblasti duševního zdraví, zaměstnání může být pozitivní nebo negativní vlivy na zdraví v závislosti na povaze práce (např. stabilita, stres, pracovní doba atd.). [1]

Kategorizace prací

Hodnocení vlivu práce na zdraví přináší kategorizace prací, protože zdraví a práce se vzájemně ovlivňují. Dobré zdraví podporuje optimální pracovní výkon.

Kategorizace prací je jednou ze základních povinností každého zaměstnavatele. Poskytuje informace, jak rizikové je dané pracoviště, a na které konkrétní zaměstnance se mohou vztahovat speciální pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

Kategorizaci prací upravuje § 37 zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“) [2], a vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "vyhláška") [3]. Podle § 103 odst. 1 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů [4] je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena.

Zařazení prací do příslušné kategorie značí, jak velká je pravděpodobnost zdravotních rizik při výkonu dané práce.

Podle § 3 vyhlášky platí čtyři kategorie prací [5]:

- kategorie první - práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví,
- kategorie druhá - práce, při nichž podle současné úrovně poznání lze očekávat jejich nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně, zejména u vnímavých jedinců, tedy práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů stanovené jinými právními předpisy (například nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, ve znění pozdějších předpisů [7], nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením) [8], a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle přílohy č. 1 této vyhlášky,
- kategorie třetí - práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity, a práce naplňující další kritéria pro zařazení práce do kategorie třetí podle přílohy č. 1 této vyhlášky, přičemž expozice fyzických osob, které práce vykonávají, není spolehlivě snížena technickými opatřeními pod úroveň těchto limitů, a pro zajištění ochrany zdraví osob je proto nezbytné využívat osobní ochranné pracovní prostředky, organizační a jiná ochranná opatření, a dále práce, při nichž se vyskytují opakovaně nemoci z povolání nebo statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací,
- kategorie čtvrtá - práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření.

O zařazení prací do kategorií I a II rozhoduje zaměstnavatel, do kategorií III a IV pak příslušný orgán ochrany veřejného zdraví.

Psychosociální rizika

Problematika PSR úzce souvisí s povinnostmi zaměstnavatele na úseku BOZP stanovených zákoníkem práce, protože oblast BOZP zahrnuje nejen ochranu fyzického zdraví zaměstnanců, ale i jejich zdraví psychického, včetně prevence

stresu na pracovišti. Lze se také opírat o vyhlášku, kde v rámci rizika psychické zátěže lze hodnotit práci ve vnuceném tempu, práci spojenou s monotonií (jak pohybovou, tak úkolovou) a práci ve třísměnném a nepřetržitém provozu. Dále je zde návaznost na některé evropské dokumenty, např. jde o Směrnici Rady 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [9] nebo o Rámcovou dohodu o stresu spojeným s prací [10], popřípadě o Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce“ [11].

PSR související s prací mohou být zdrojem pracovního stresu stejně jako jiné faktory pracovní zátěže a mohou tak vést až k výraznému narušení zdraví. PSR souvisejí zejména s organizací práce a pracovní náplní, vztahy na pracovišti i mimo pracoviště. Společnou charakteristikou PSR na pracovišti je to, že se dají do značné míry ovlivnit k lepšímu. Příjemné pracovní prostředí spolupráce a důvěry na pracovišti pak přispívá ke zdraví a spokojenosti zaměstnanců. [12]

Podle Evropské agentury pro BOZP (EU-OSHA) vyplývají PSR ze špatné struktury, organizace a řízení práce a ze špatného společenského kontextu a mohou mít nepříznivé psychické, tělesné a sociální následky, jakými je například stres při práci, vyhoření nebo deprese. Zde je několik příkladů pracovních podmínek ovlivňujících PSR [13]:

- nadměrné pracovní zatížení;
- rozporuplné požadavky a nedostatečně jasně vymezené úlohy;
- nedostatečné zapojení do přijímání rozhodnutí, která mají na pracovníka dopad, a nedostatečný vliv na způsob výkonu dané práce;
- špatně řízené organizační změny, nejistota zaměstnání;
- neefektivní komunikace, nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů;
- psychické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.

Výše uvedené je podloženo daty EU-OSHA vycházející z průzkumů ESENER [14]. v českém prostředí je pak možné se opírat například o data Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR; 2019 [15].

Úvaha o problému

PSR, jako něco, co je u nás nejen pro laickou, ale i pro značnou část odborné veřejnosti neuchopitelné, může být považováno za faktor, na jehož základě by mělo probíhat zařazování práce do kategorií. Následkem působení PSR je totiž stres, který má prokazatelně vliv na lidské zdraví. [16], [17], [18]

Vyhláška totiž podle § 1, odst. 2 rozumí pod pojmem „faktor“ nejen fyzikální, chemické a biologické činitele, prach, fyzickou zátěž, zátěž teplem a chladem a psychickou a zrakovou zátěž, ale také další faktory, které mohou mít nebo mají vliv na zdraví.

A právě podle odborné veřejnosti mají PSR vliv na zdraví. Dokonce nelze vyloučit, že je možné PSR považovat za rozhodující faktor, který při dané práci podle současné úrovně vědeckého poznání může významně ovlivňovat zdraví např. lékařů, zdravotních sester, sociálních pracovníků, bankovních úředníků, hasičů, policistů, vojáků atd. [16], [17], [18], [19], [20], [21] Tím by byl dokonce naplněn i smysl § 2, odst. 2 vyhlášky. V § 2 odst. 1 je totiž vymezena generální klauzule, dle které zařazení práce do kategorie vyjadřuje souhrnné hodnocení úrovně zátěže faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek. V § 2 odst. 3 je pak ještě ustanoveno, že při zařazování prací do kategorií se bere v úvahu vzájemné ovlivňování účinků jednotlivých faktorů, pokud je toto ovlivňování na podkladě současných vědeckých poznatků známé. Příliš dalších fixních bodů pro laborování s PSR zákonodárce neposkytuje, nicméně při systematictější práci směřující k interpretaci právního textu jistě nebude nemožné výkladově dovodit i subsumpci předmětné problematiky. Tato oblast si však pravděpodobně zaslouží větší změny právních předpisů, popřípadě využití metod užívaných v právní vědě, což je však pro praxi značně komplikující.

A nyní k vlastnímu zařazení práce do kategorií. V § 1, odst. 3 vyhlášky se sice uvádí, že kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií upravuje příloha č. 1, avšak k psychosociálním rizikům taková kritéria uvedena nejsou. Kritéria však nejsou uvedena ani k dalším faktorům, které mohou nebo mají vliv na zdraví.

Na základě čeho je pak možné provést kategorizaci z pohledu PSR, jež lze považovat za rizikový faktor? Jedinou metodikou schválenou MPSV věnující se oblasti PSR je Metodika pro monitorování a řízení psychosociálních rizik u zaměstnanců se zdravotním postižením [22], ta však není určena pro potřeby kategorizace prací. Určitý vztah k PSR by mohl mít faktor psychické zátěže, jež má v příloze vyhlášky uvedeny limitní hodnoty. To, jak je vyhláškou vnímán, však neodpovídá povaze PSR, i když podle názorů rezonujících v odborné veřejnosti se může zdát, že psychickou zátěž lze považovat za sesterskou oblast k PSR. PSR vyplývající z charakteru práce jsou ovšem podstatně širší než psychická zátěž hodnocená kategorizací prací. Kromě pracovní monotonie jde mimo jiné o smysluplnost práce, optimální využití pracovních schopností a dovedností a nutnost časté komunikace s lidmi v rámci pracovního procesu.

K vlastní kategorizaci v současnosti určitě není možné využít přílohu č. 1 vyhlášky. Je však možné vycházet z definic toho, co je považováno za práce kategorie první, kategorie druhé, kategorie třetí a kategorie čtvrté. Podle tohoto by pak bylo nutné dojít k závěru, že práce, u nichž jsou identifikována PSR, není možné považovat za práce kategorie první. Podle § 3, odst. 1, písm. a) vyhlášky je totiž možné považovat za práce kategorie první pouze práce, při nichž podle současného poznání není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví, což v případě PSR neplatí.

Mohlo by se tak zdát, že na základě PSR by měly být práce zařazovány do práce kategorie jiné, než kategorie první. Ve vyhlášce je však nejednoznačně uvedeno, že například práce kategorie druhé jsou práce, při nichž sice nejsou překračovány hygienické limity faktorů, avšak je zde pomocí spojky „a“ uvedeno, že jde o a práce naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie druhé podle přílohy č. 1 vyhlášky. Je otázkou, zda zákonodárce zamýšlel použití spojky „a“ jako podmínku, nebo pouze rozšíření výčtu.

Zařazení práce do kategorie třetí je pak poměrně jednoznačně definováno. Z pohledu PSR je na jednu stranu poměrně obtížné se do této kategorie práce vejít. Na druhou stranu to však není nemožné. V § 3, odst. 1, písm. c) vyhlášky je totiž mimo jiné uvedeno, že za práce kategorie třetí je možné považovat práce, při nichž se vyskytují statisticky významně častěji nemoci, jež lze pokládat podle současné úrovně poznání za nemoci související s prací. V případě PSR, jež mají vliv na hladinu stresu působícího na zaměstnance tak lze hovořit o nemocech vyvolaných stresem. [16], [17], [18], [19], [20], [21]

Působení PSR je zároveň možné považovat za faktor s vysokým rizikem ohrožení zdraví, které nelze zcela vyloučit ani při používání dostupných a použitelných ochranných opatření. [16], [17], [18], [19], [20], [21] Na základě PSR by tak mělo být možné práce zařadit i do práce kategorie čtvrté, viz § 3, odst. 1, písm. d).

Závěr

Jaké je tedy řešení tohoto problému? Není jednoduché. Variant možného řešení je víc. V zásadě by mělo jít doplnit chybějící kritéria do přílohy č. 1 vyhlášky k PSR. Další možností je doplnit stávající definice kategorií práce o definice reflektující současný stav poznání. Třetí možností je znovu definování kategorií práce, která budou obsahovat i „nová“ rizika psychosociální.

Pokud nedojde ke změně právních předpisů, nebude pravděpodobně postačovat prostá sada standardních výkladových metod, ale bude třeba komplexně pracovat i s nadstandardními výkladovými metodami (historická objektivní/subjektivní, komparační a zejména metoda teleologická). Při výkladu bude třeba jazykovou metodu podrobit přezkumu logickým a systematickým výkladem a využít potenciál otevřenějších právních pojmů „podle současného poznání“, „vzájemné ovlivňování účinků jednotlivých faktorů“ či „ovlivňování na podkladě současných vědeckých poznatků“; nutné bude využít potenciál naznačené „interakce“ s ostatními faktory, limity a další kritéria. Krucíální bude význam výkladu teleologického, který se zaměřuje na cíl, smysl, funkci či účel normy a její ratio-legální základ, tj. teoretický záměr zákonodárce. Problémem však je, že zde chybí judikatura a doprovodné dokumenty (důvodová zpráva, RIA etc.) běžné pro počátek legislativního procesu při tvorbě zákonů.

Oblast PSR stále ještě trpí nedostatkem exaktních důkazů poukazujících na přímou souvislost s konkrétními zdravotními problémy, nicméně probíhá celá řada vědeckých výzkumů, které se na oblast zaměřují. Slabým místem je i obtížné kvantifikování jevů, nastavení limitačních faktorů a kritérií, či nemožnost průkazné měřitelnosti (jako jiných faktorů uvedených ve vyhlášce).

Aby bylo možné se věcí v praxi jednoduše zabývat, bude potřeba PSR kvantifikovat, kdy kvantifikovatelnost může být klíčem k jeho úspěšné implementaci do předmětné právní úpravy a tedy i do praxe. Nepostačí-li výklad (ideálně judikaturou soudů či vyšších soudních autorit), bude nutné právní předpis novelizovat. Za zmínku jistě stojí množství se evropské judikáty posuzující PSR např. v oblasti pohotovosti, přestávek v práci apod. [23], jejich použití je však problematické. Nadějná by mohla být spolupráce s odborníky z řad sociologů a psychologů a otevření mezioborové projektové spolupráce, na které by mohli participovat i právníci a legislativci a samozřejmě odborníci na oblast BOZP, jež mají za úkol celou věc řešit v praxi.

Tento článek se tak pokusil zahájit diskusi, která snad povede ke vhodnějšímu způsobu uchopení problému PSR nebo k takovým změnám právních a ostatních předpisů, jež nakonec pomůže každodenní praxi BOZP.

Dedikace



©2023

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu 01-S4-2022-VUBP BOZP v transformující se společnosti, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2022–2024.

Použitá literatura

- [1] ANTONISSE, Larisa; GARFIELD, Rachel. *The relationship between work and health: findings from a literature review*. California: Henry J Kaiser Family Foundation, 2018.
- [2] ČESKO. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů - znění od 1. 7. 2023. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258#f2068845>.
- [3] ČESKO. Vyhláška č. 432/2003 Sb., vyhláška, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli - znění od 1. 10. 2015. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-432#f2483278>.
- [4] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce - znění od 1. 7. 2023. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
- [5]. Kategorizace prací. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/kategorizace-praci>.
- [6] ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci - znění od 22. 8. 2023. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-361>.
- [7] ČESKO. Nařízení vlády č. 272/2011 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací - znění od 1. 7. 2023. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-272>.
- [8] ČESKO. Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením - znění od 18. 11. 2015. *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS, 2010–2023 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-291>.
- [9] EVROPSKÉ SPOLEČENSTVÍ. Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS). *EUR-Lex* [online] [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>.
- [10] UNICE. *Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací ze dne 8. 10. 2004* [online] [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/Czech_version-4_1.pdf.
- [11] EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení Komise Evropského parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027: bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce ze dne 28. 6. 2021. *EUR-Lex* [online]. COM (2021) 323 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913>.
- [12] Psychologické faktory. *Znalostní systém prevence rizik v BOZP* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2023-08-16]. Dostupný z: <https://zsbozp.vubp.cz/pracovni-prostredi/rizikove-factory/psychologicke-factory/233-psychosocialni-rizika>.
- [13] EU-OSHA. *Psychosociální rizika a stres při práci* [online]. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, c2019 [cit. 2023-08-16]. Dostupný z: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

- [14] EU-OSHA. Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) [online]. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/facts-and-figures/esener>.
- [15] NECHANSKÁ, Barbora ...[et al.]. *Psychiatrická péče 2018*. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2019. 122 pp. ISBN 978-80-7472-183-0.
- [16] SHIROM, Arie. The effects of work stress on health. In: *The handbook of work and health psychology*. 2nd. ed. Wiley, 2003. S. 63-82. ISBN 9780471892762.
- [17] FRANKENHAEUSER, Marianne; JOHANSSON, Gunn. Stress at work: psychobiological and psychosocial aspects 1. *Applied Psychology*. 1986, vol. 35, no. 3, s. 287-299.
- [18] QUICK, Jonathan D.; HORN, Rebecca S.; QUICK, James Campbell. Health consequences of stress. In: *Job Stress*. Routledge, 2014. S. 19-36.
- [19] AYTAÇ, Serpil. The sources of stress, the symptoms of stress and anger styles as a psychosocial risk at occupational health and safety: a case study on Turkish police officers. *Procedia Manufacturing*. 2015, no. 3, s. 6421-6428.
- [20] RYPIČZ, Łukasz ...[et al.]. Assessment of selected psychosocial risk factors: stress, job burnout, and bullying in the case of medical staff as part of workplace ergonomics during the COVID-19 pandemic: a prospective pilot study. *Frontiers in public health*. 2023, no. 11, s. 1169604.
- [21] TAGOE, Theophilus; AMPONSAH-TAWIAH, Kwesi. Psychosocial hazards and work engagement in the Ghanaian banking sector: the moderating role of psychosocial safety climate. *International Journal of Bank Marketing*. 2020, vol. 38, no. 2, s. 310-331.
- [22] SENČÍK, Josef ...[et al.]. *Metodika pro monitorování a řízení psychosociálních rizik u zaměstnanců se zdravotním postižením* [online]. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, Státní zdravotní ústav, 2021 [cit. 2023-08-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Metodika+pro+monitorov%C3%A1n%C3%AD+a+%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+psychosoci%C3%A1ln%C3%ADch+rizik+u+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm.pdf>.
- [23] Rozsudek soudního dvora (velkého senátu) ve věci C-344/19, Systém ASPI - stav k 19. 8. 2023 do částky 114/2023 Sb. a 22/2023 Sb.m.s. - RA2212, 62019CJ0344 - D. J. v. Radiotelevizija Slovenija - poslední stav textu

Vzorová citace

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek. Existují ještě práce kategorie I?: úvaha k psychosociálním rizikům a přístupu k nim. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2023, roč. 16, č. 1-2. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/existuji-jeste-prace-kategorie-i-uvaha-k-psychosocialnim-rizikum-pristupu-k-nim>. ISSN 1803-3687.

Autor článku:

[Mgr. et Mgr. Josef Senčík](#)

[Ing. Marek Nechvátal](#)