

## **Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi**

---

PhDr. Beata Perichtová

V podnikovej praxi existuje a prelána sa niekoľko relatívne samostatných systémov riadenia. Väčšina z nich sa vychádza a opiera sa o známy model riadenia E. Deminga, ktorý v špirále smerujúcej k neustálemu zlepšovaniu opakuje v sebe štyri fázy: plánovanie, vykonanie, kontrolovanie, vyhodnotenie. O tento základný model sa opiera tiež väčšina systémov riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Aj pre systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci navrhovaný v edícii pravidiel dobrej praxe (vydáva Národný inšpektorát práce - Informačné centrum ochrany práce a informatika) je uvedený model jedným z východísk. Jeho modifikácia pre daný účel, pre zavedenie a udržanie systémových prvkov v riadení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci obsahuje nasledovné hlavné kroky (ktoré sa vnútri ešte členia):

### **A. Politika BOZP**

Podniková politika BOZP

Účasť zamestnancov

### **B. Plánovanie**

Posúdenie rizík

Program realizácie politiky BOZP

Havarijná pripravenosť

### **C. Organizačné zabezpečenie**

Organizačná štruktúra, zodpovednosti

Vzdelávanie a motivácia

Dokumentácia

Operatívne riadenie

### **D. Kontrola a hodnotenie**

Vyšetrovanie úrazov a havárií

Kontrolná činnosť

### **E. Opatrenia na zlepšenie**

Hodnotenie

Opatrenia na zlepšenie

Systém riadenia BOZP sú vlastne zásady a opatrenia na dodržiavanie predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásad ochrany zamestnancov pri práci, neustále zlepšovanie pracovných podmienok a pracovnej disciplíny a celkovej výkonnosti zamestnancov. Ak sa hovorí o celkovej výkonnosti, týka sa to aj spoľahlivosti výkonu zamestnanca, či už z hľadiska kvality, kvantity alebo bezpečnosti. Treba mať na zreteli, že bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci nepredstavuje len tradične chápanú prevenciu proti úrazom a haváriám, ale znamená viac, „zahŕňa všetky stránky ochrany zamestnancov súvisiace s prácou - napríklad fyzickú a psychickú pohodu, sociálnu ochranu, pracovné podmienky, pracovné vzťahy, hygienické podmienky, sociálne vybavenie pracovísk a pod. (I. Majer, 2002).

Vyššie uvedené kroky budú osnovou pri zohľadňovaní ľudského činiteľa (a determinant jeho psychického zaťaženia) v rámci systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

### **A. Politika BOZP**

## Podniková politika BOZP

Zákonné úpravy ochrany zamestnancov pri práci vyžadujú vo viacerých ohľadoch rešpektovanie nielen fyzikálnych, mechanických, chemických a biologických nebezpečenstiev, ale aj zohľadnenie pracovnej záťaže, ktorá je súčasťou interakcie človeka s podmienkami práce, organizáciou práce a sociálnym prostredím práce. Možnosti maximálneho využívania potenciálu človeka vedú cez vytváranie optimálnych pracovných podmienok a pracovnej klímy. Poznanie toho, čo si zamestnanci myslia, čo prežívajú, aké majú motívy a názory v súvislosti so svojim zamestnaním a jeho podmienkami musí sa uplatniť v praxi podnikových manažérov a personalistov, nakoľko tieto skutočnosti sa premietajú do výkonu človeka, do úrovne a spoľahlivosti odvádzanej práce. Podmienky a „klíma“, v akej trávi človek v práci asi polovicu dňa, je ukazovateľom silných a slabých stránok podniku, jeho celkovej kultúry. Preto pri vypracovávaní dokumentu koncepcie politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (v zmysle §8a, ods. 1, pís. s) zákona č. 330/1996 Z.z. v znení neskorších predpisov), ktorá prezentuje základnú orientáciu vývoja BOZP, filozofiu a kultúru práce v podniku, by sa nemala opomenúť problematika ľudského činiteľa, zisťovania pracovného zaťaženia zamestnanca (vrátane psychického zaťaženia) a faktorov, ktoré ho spôsobujú, problematika eliminovania determinant nadmernej záťaže a zabezpečenia optimálnych podmienok práce a pracovných vzťahov.

Nemá to byť len formálne prehlásenie dobrých úmyslov vrcholového manažmentu, ale táto problematika musí mať zastúpenie v programe realizácie politiky uvedením obsahu, postupov a prostriedkov jej naplnenia, ako aj spôsobov jej vyhodnocovania. Tým sa prejaví kvalita celkového prístupu vedenia k zamestnancom i kvalita vzájomných vzťahov, ktorá je v podstate obsahom ďalšieho stupňa kroku A, t.j. účasti zamestnancov.

### Účasť zamestnancov

Právne predpisy zaväzujú zamestnávateľov, aby umožnili zamestnancom vyjadriť sa k otázkam a podmienkam bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a prerokovať ich. Vedenie by túto zásadu pri presadzovaní politiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci nemalo brať formálne, ale s vedomím, že zapojenie zamestnancov do tvorby a uplatňovania podnikovej politiky BOZP znamená ich aktivizáciu. Opatrenia BOZP by nemali byť nariadené „zhora“, ani by nemali byť pre zamestnancov prekvapením, ale je potrebné si uvedomiť, že ten, kto je zapojený do tvorby politiky BOZP a prípravy aktivít na jej realizáciu, ten sa identifikuje s jej zámermi a cieľmi.

## **B. Plánovanie**

### Posudzovanie rizík

Posudzovanie rizík predstavuje centrálny stupeň pre identifikáciu nežiadúcich faktorov spôsobujúcich nežiadúce nadmerné zaťaženie človeka v pracovnom procese, čiže prvý predpoklad na ich elimináciu a na optimalizáciu pracovných podmienok v širokom zmysle slova. V posudzovaní rizík ide zvyčajne o zistenie nedostatkov, ktoré sú v rozpore s bezpečnostnými predpismi. Pri identifikovaní zaťažujúcich alebo rušivých faktorov ide zvyčajne „o vychytanie múch“ systému človek - technické zariadenie - pracovné prostredie, ktoré predpismi upravené nie sú.

Veľmi dôležitá je príprava na identifikáciu a hodnotenie nežiadúcich faktorov. V prvom rade je potrebné sa rozhodnúť, či sa bude zohľadňovať celý podnik alebo jednotlivé prevádzky alebo pracovné miesta a v akom poradí. Ďalej je potrebné rozhodnúť sa, či sa bude realizovať kvantitatívny alebo kvalitatívny prístup.

Kvalitatívny prístup predpokladá okrem identifikácie nežiadúcich faktorov aj posúdenie ich odrazu v zážitkovej sfére zamestnanca, v posúdení miery ovplyvnenia jeho psychických procesov a funkcií. Toto hodnotenie môžu vykonávať len kvalifikované osoby (psychológovia práce).

Kvantitatívny prístup vychádza z početnosti, a to buď z počtu osôb, ktoré sú vystavené nejakým podmienkam alebo z počtu rozdielnych záťaží, ktorým je zamestnanec vystavený. Pri kvantitatívnom prístupe ide zvyčajne o zistenie existencie/neexistencie určitého faktora, prípadne dôsledku (priameho alebo nepriameho) jeho pôsobenia. Pre tento účel je vhodné použiť dotazníky, kontrolné zoznamy, ankety a pod. Zároveň je potrebné sa rozhodnúť, aký typ faktorov (fyzikálne faktory pracovného prostredia, aspekty organizácie práce, sociálno-psychologické faktory) sa bude zisťovať a hodnotiť.

Pred realizáciou hodnotenia je nevyhnutné informovať zamestnancov o chystanej akcii a vysvetliť jej ciele. Základným predpokladom je vytvorenie dôvery u zamestnancov, objasnenie, ako sa bude so zistenými údajmi pracovať, aké spätné informácie obdržia a kedy a ako bude zabezpečená anonymita ich výpovedí.

Pri realizácii akcie by sa nemali príliš angažovať vedúci pracovníci jednotlivých organizačných jednotiek. Prítomnosť priameho nadriadeného je vhodná pri uvedení akcie, následne by mali zisťovanie negatívnych faktorov vykonávať poverení hodnotitelia v spolupráci so zamestnancami. „Cudzí“ osoba na pracovisku (napr. bezpečnostný technik, personalista) alebo „blízka“ osoba (zástupca zamestnancov) je v takýchto prípadoch lepšie prijímaná ako priamy nadriadený. Zamestnanci strácajú ostych, neboja sa opýtať na nejasnosti, otvorejšie hovoria o problémoch. Navyiac, ak takouto osobou je napr. psychológ, ten môže ako kvalifikovaný nezávislý pozorovateľ pri spontánných rozhovoroch „dopýtať sa“ na určité nejasnosti a s určitým nadhľadom zistené výsledky interpretovať. Pri konečnom hodnotení a tvorbe záverov nezávislý hodnotiteľ musí spolupracovať s vedúcim pracovníkom, nakoľko zvyčajne do detailov nepozná predchádzajúce opatrenia manažmentu. Na tomto základe vzniká záverečná správa, v ktorej sú uvedené odporúčania na elimináciu nežiadúcich faktorov a optimalizáciu pracovných podmienok.

Pri stanovovaní opatrení treba rátať s tým, že zlepšenie, hlavne v oblasti medziľudských vzťahov, sa neuskutoční zo dňa na deň. Práve preto, aby výsledky hodnotenia nezmizli do stratena, je potrebné formulovať opatrenia tak, aby tvorili konkrétnu úlohu, jej splnením poveriť konkrétne osoby, určiť termín jej splnenia a spôsob a termín kontroly.

S výsledkami hodnotenia a prijatými opatreniami je potrebné oboznámiť všetkých dotknutých vo vertikálnom i horizontálnom smere. Tieto výsledky sa musia premietnuť aj do obsahov pravidelných školení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to nielen ako jednorázová informácia, ale v prípade potreby ako trvalý výchovný zámer (napr. výchova zamestnancov k dostatočnej regenerácii síl pred nočnou zmenou).

Hodnotenie faktorov ovplyvňujúcich neuropsychické zaťaženia, resp psychosociálne aspekty v pracovnom procese by rovnako, ako posudzovanie rizík technického charakteru, nemalo byť jednorázovou akciou, ale nepretržitým mapovaním toho, čo môže ľuďom ublížiť, čo im prácu zbytočne môže sťažiť a prijímať opatrenia na elimináciu alebo zmiernenie účinku takýchto činiteľov.

#### Program realizácie politiky BOZP

Z hľadiska ľudského činiteľa program realizácie politiky BOZP by mal obsahovať cesty a prostriedky na rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie odbornej kompetencie zamestnancov, formovanie ich postojov, hodnotovej orientácie a zvyšovanie motivácie k bezpečnej práci a ochrane vlastného zdravia i zdravia spolupracovníkov. Tieto ciele sa nezrealizujú, ak nároky budú kladené len na zamestnancov, ale svoj podiel musí niesť aj

manažment na každej úrovni a je práve na manažmente, aby urobil prvý krok. Úlohy, ktoré v tomto smere vedenie prijme, musia byť opodstatnené, konkrétne, s jasným cieľom a realizačný výstup musí byť preukázateľný. S programom realizácie musia byť zamestnanci oboznámení, rovnako ako aj s kontrolami plnenia a ich výsledkom.

V programoch realizácie politiky BOZP vzhľadom na ľudský činiteľ by sa mala dodržať zásada integrovanosti, t.j. že opatrenia na ochranu zamestnancov pred nežiadúcou záťažou sú súčasťou všetkých plánovaných podnikových opatrení. Táto ochrana zamestnancov nemá sledovať len určitý „opravárenský model“, ale má byť súčasťou predvídaveho vytvárania nových miest a obsahov práce a majú sa na nej podieľať nielen privolaní experti, ale hlavne vedenie podniku, priami nadriadení, bezpečnostní technici, reprezentatívne orgány zamestnancov, zástupcovia zamestnancov.

### Havarijná pripravenosť

Zvládanie havarijných situácií riešia havarijné plány. V nich a v ich nácviku by sa nemalo zabúdať, že hlavným činiteľom opatrení týchto plánov je človek so svojou telesnou a duševnou vybavenosťou.

Zodpovednosť za plnenie úloh, za iných ľudí, za materiálne hodnoty nie je len súčasťou práce vedúcich a riadiacich pracovníkov, ale vyskytuje sa vo veľkej miere aj vo výkonových povolaniach. Ide o rizikové profesie vo všetkých druhoch dopravy, v zdravotníctve, v riadení horúcich a inak nebezpečných prevádzok. Vysoká zodpovednosť je jedným z kritérií spoľahlivosti všetkých systémov obsahujúcich možnosť nehodovosti, úrazovosti, choroby, epidémií, ohrozenie jednotlivca i veľkých skupín obyvateľstva. Predstava možných dôsledkov vlastného zlyhania môže byť pre niektorých pracovníkov nadmerne zaťažujúca. Z toho dôvodu je potrebné pri niektorých profesiách zaviesť povinné psychologické vyšetrenie, aby sa eliminovali jednotlivci, ktorí sú pre danú profesiu nevhodní.

Iným prístupom je tréning. Tréning umožňuje pripraviť organizmus na vypäté situácie. Pomocou získaných skúseností môžeme predísť zlyhaniu človeka zmenou návykov (ovplyvniteľných subjektívnych faktorov zvládnutia stresu) k lepšiemu.

Človek prežíva situáciu ako menej či viac záťažovú v závislosti na skorších skúsenostiach. Výcvik alebo určitá prax, ktorú v minulosti zažil, môže zamestnanca ovplyvňovať v zmysle oslabenia negatívnych pocitov z nového pôsobenia zaťažujúcich faktorov. Vzťah medzi skúsenosťami a zvládnutím záťažovej situácie je založený na posilnení jednotlivca, na zvýšení jeho odolnosti. Naučené úkony, ktoré človek vykonáva akoby automaticky (stereotypy), mu umožňujú ľahšie zvládnuť rôzne záťažové situácie – jeho reakcie sú rýchlejšie a účinnejšie. Čím viac človek vie, tým väčšie predpoklady má pre udržanie subjektívnej istoty.

## **C. Organizačné zabezpečenie**

### Organizačná štruktúra, zodpovednosť

Ako už bolo spomenuté aj v predchádzajúcej kapitole v časti Organizácia práce, dobre vypracovaný organizačný poriadok, jeho hierarchické usporiadanie, s určením, kto má čo na starosti môže zabrániť v realizácii opatrení prípadným nedorozumeniam, ktoré by inak vyplynuli buď z prekrývania zodpovedností alebo z medzier v zodpovednostiach a povinnostiach. Ľudia, ktorí nie sú si istí svojou kompetentnosťou a zodpovednosťou, môžu svoju neistotu prenášať aj na iných a spôsobovať napäté vzťahy na pracovisku.

## Vzdelávanie a motivácia

Tak ako iné oblasti, aj vzdelávanie v bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci upravujú právne predpisy. V organizáciách sa vzdelávanie väčšinou orientuje na bezpečné pracovné postupy a dodržiavanie v podstate „technických“ zásad bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Postojom a motiváciou k BOZP a k ochrane zdravia vôbec sa zatiaľ vzdelávanie venuje v menšej miere.

Postupná náprava je možná včlenením vhodných obsahov o ochrane vlastného zdravia do podnikového vzdelávania, pričom nemožno iba ostať pri verbálnom prezentovaní určitých faktov, ale v zmysle didaktickej zásady trvanlivosti je potrebné obsah vzdelávania realizovať priamo v podnikovej praxi. Týka sa to aj eliminácie faktorov spôsobujúcich nadmerné zaťaženie zamestnancov, faktorov, ktoré negatívne pôsobia na zamestnancov svojim rušivým a obťažujúcim účinkom.

Realizácia riadenia si vyžaduje aj zohľadňovať zákonitosti ľudského správania využívaním individuálnych osobitostí, regulovaním sociálneho styku a zoskupovania, utváraním primeranej sociálnej klímy a pod. Skutočnosť, že výsledky riadenia sa dotýkajú menších či väčších skupín ľudí, rozširuje psychologické komponenty riadenia do sociálnych dimenzií. Každý vedúci pracovník by si mal preto osvojiť určité penzum poznatkov zo psychológie a osvedčených psychologických postupov, nakoľko 20% až 80 % (podľa typu organizácie) celkovej kapacity práce vedúcich zaberajú činnosti súvisiace s ľudským činiteľom.

Rovnako obsahom vzdelávania vedúcich pracovníkov by mali byť otázky nežiadúcich faktorov práce a pracovného prostredia s ich dôsledkami prostredníctvom „lámania sa“ cez človeka na jeho psychiku a psychosomatiku.

Rovnako táto problematika by nemala chýbať v odbornej príprave bezpečnostných technikov a v školení zástupcov zamestnancov. U posledne menovaných by vzdelávanie nemalo obchádzať témy optimálnej komunikácie v sociálnom kontakte a vyjednávanie.

Všetky uvedené skutočnosti by mali byť podchytené v podnikovom projekte vzdelávania BOZP, ktorý je predpokladom systematického prístupu v tejto oblasti.

## Dokumentácia

Zásady vedenia dokumentácie BOZP vyčerpávajúcim spôsobom uvádzajú pravidlá dobrej praxe č. 2 Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Z hľadiska spoľahlivosti ľudského činiteľa nie je potrebné vytvárať ďalší súbor dokumentov, ale je nevyhnutné, aby táto problematika bola integrálnou súčasťou obsahov všetkých dokumentov, ktoré umožňujú podnikom zaviesť efektívny, úspešný a primerane zrozumiteľný systém riadenia BOZP.

## Komunikácia

Nik nepochybuje o potrebe informovanosti vo vertikálnom i horizontálnom smere o skutočnostiach vzťahujúcich sa k pracovnej činnosti. Dobrá informovanosť pomáha udržiavať „čisté ovzdušie“ a „čistú dušu“ zamestnancov i manažmentu.

Aby sa čo najskôr zabránilo konfliktom, mali by byť ponúknuté možnosti na rozhovor. Prvý krok je na manažmente podniku. Pravidelné tímové rozhovory personálu určitej prevádzky môžu byť jednou z platforiem vzájomnej informovanosti. Pritom treba dodržať zásadu, že ide o skutočný rozhovor a nie jednostranný prejav manažéra o súčasných a budúcich úlohách. Sťažnosti a poukazovanie na nedostatky zo strany zamestnancov sa nesmú zľahčovať a treba ich brať vážne. Treba si uvedomiť skutočnosť, že na to, aby zamestnanec sťažnosť vyjadril, treba prejaviť určitú odvahu a tým je sťažnosť pre neho veľmi dôležitá.

Informovanie zamestnancov o celkovom dianí v podniku o plánoch do budúca, o postavení konkrétnej prevádzky v systéme súčasných i budúcich úloh a zámerov podniku umožňuje včasnú „vnútornú“ prípravu zamestnancov a je prostriedkom „zvnútornenia“ problémov podniku.

Individuálne rozhovory so zamestnancami o ich kariére, o možnostiach osobného rozvoja a o postupe môžu byť zamestnancovi nápomocné pri plánovaní vlastnej budúcnosti a sú nástrojom identifikácie zamestnanca s podnikom.

V rámci vertikálnej informovanosti nezastupiteľnú úlohu majú zástupcovia zamestnancov, pričom by iniciatíva nemala byť ponechovaná len na nich, ale styk s manažmentom by mal byť pravidelný a obsah rokovania by mal byť otvorený.

### Operatívne riadenie

Kvality riadiacich pracovníkov a manažmentu vôbec sa prejavujú práve v tomto druhu riadenia. Z jeho názvu akoby vyplývalo, že ide o riešenie náhodných, momentálne vzniknutých situácií, kde systém nemá miesto. Opak je pravdou. Úspešné je to operatívne riadenie, ktoré je postavené na systéme, čo v zložitých situáciách zabráni prehliadnuť alebo pozabudnúť na určité skutočnosti.

Operatívne riadenie rieši situácie, ktoré sa istým spôsobom vymykajú štandardu a bežnej prevádzke. Kladú nároky nielen na manažment, ale na všetkých dotknutých zamestnancov. Vopred vypracované postupy operatívneho riadenia pomáhajú redukovať napätie a nadmerné zaťaženie vyplývajúce z takýchto situácií. V operatívnych postupoch riadenia by sa nemalo zabúdať práve na človeka, jeho psychickú a telesnú vybavenosť a možnosti.

## **D. Kontrola a hodnotenie**

### Vyšetrovanie úrazov a havárií

Vyšetrovanie úrazov a havárií a prijímanie opatrení na zabránenie vzniku príčin týchto úrazov je dôležitým úkonom úrazovej prevencie. Nemožno sa v tejto súvislosti vyhnúť istej kritike existujúcej praxe, že prejavy správania sú zamieňané za skutočné príčiny úrazov, k odhaleniu ktorých by došlo pri precíznejšej „diagnostike“. Táto skutočnosť je v podstate zakotvená priamo v našom známom 14 bodovom delení príčin pracovnej úrazovosti v článkoch:

8. Používanie nebezpečných postupov alebo spôsobov práce vrátane konania bez oprávnenia, proti zákazu, zotrúvanie v ohrozenom priestore.
9. Odstránenie alebo nepoužívanie predpísaných bezpečnostných zariadení a ochranných opatrení.
10. Nepoužívanie (nesprávne používanie) predpísaných a pridelených osobných ochranných pracovných prostriedkov (prístrojov).

Pri konštatovaní týchto príčin sa priam natíska otázka: Prečo tak zamestnanec konal? V záznamoch o úrazoch zvyčajne odpoveď na túto otázku chýba. Rovnako nejasne bývajú uvedené skutočnosti pri príčine č. 12 pojednávajúcej o nedostatočných osobných predpokladoch zamestnanca na riadny pracovný výkon, kde sa zvyčajne registrujú len prejavy správania, ale nie ich príčiny.

Systém riadenia BOZP by mal zabezpečovať dôkladnú identifikáciu determinant zlyhania ľudského činiteľa, lebo nie každé chybné konanie človeka je jeho zlyhaním.

### Kontrolná činnosť

Kontrolné činnosti v BOZP upravujú právne predpisy. Kontrola sa predpokladá už aj priamo pri stanovovaní úloh programu realizácie politiky BOZP.

Z hľadiska zamestnanca i manažéra realizujúceho určité úlohy kontrola predstavuje určitú spätnú väzbu o využívaní výsledkov jeho práce v podniku, o jej užitočnosti, je orientačným znakom o kvalite jeho práce. Aj kritické hodnotenie, pokiaľ nie je využívané len na sankcionovanie a je správne formulované, má svoj prínos nielen pre podnik, ale je motivačným faktorom pre zamestnanca, ktorý si uvedomuje, že jeho práca a jej kvalita sa berie do úvahy a usmernenie uvedené v kritike mu dáva predpoklady na úspešné plnenie úloh.

## **E. Opatrenia na zlepšenie**

Hodnotenie a opatrenia na zlepšenie

Vyhodnotenie opatrení na zlepšenie a optimalizáciu pracovných podmienok a pracovného prostredia z hľadiska účinkov na ľudský činiteľ nie je jednoduchou záležitosťou a na výsledky je zvyčajne treba čakať určitú dobu.

Význam hodnotenia existujúcich momentálnych pracovných podmienok a pracovného prostredia (v širokom zmysle) významne rastie, ak sa hodnotenie koná opakovane, v určitých cykloch (napr. ročne). Porovnávanie výsledkov v jednotlivých rokoch dáva väčšie možnosti pre zachytenie vývojovej tendencie, pre interpretáciu výsledkov a prijatie adekvátnych opatrení. Pokiaľ sa tieto hodnotenia stanú v podniku pravidlom a nedielnou súčasťou systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, stanú sa jedným z pilierov podnikovej kultúry.

## **L i t e r a t ú r a**

1. Dittrich, P.: Šetření pracovního klimatu ve firmě, Psychologie v ekonomické praxi 1-2/1998, str. 61-64
2. Fabián, J.: Mikroklima pracovného prostredia, Bezpečná práca č. 2/1993, s. 54-55
3. Friesenbichler, H.: Hodnotenie a prevencia psychickej záťaže v podniku, in: Zborník z XII. konferencie Aktuálne otázky bezpečnosti práce konanej v Starej Lesnej, VVÚBP, Bratislava 1999
4. Kolektív autorov: Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, Návod na zavedenie systému, Pravidlá dobrej praxe BOZP 2, NIP, Bratislava 2002
5. Majer, I.: Príručka na zavedenie jednoduchého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v malých podnikoch, Pravidlá dobrej praxe BOZP 1, NIP, Bratislava 2002
6. Mayerová, M.: Stres, motivace a výkonnost, Grada Publishing, spol. s r. o., Praha 1997
7. Perichtová, B., Škvarková, V., Žatkuliaková, J., Červenková, M.: Zdravie, bezpečnosť a pracovná pohoda. Záverečná správa úlohy č. Ú-528 000-406, VVÚBP, Bratislava 1996
8. Perichtová, B., Škvarková, V., Červenková, M.: Program identifikácie a eliminácie stresu na pracovisku, vzdelávací program, VVÚBP, Bratislava 1999
9. Psychische Belastungen, AUVA, Wien 1999
10. Zákon NR SR č. 330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov