

Ευρωπαϊκή έρευνα για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις

Περίληψη

Σκοπός της πανευρωπαϊκής έρευνας του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) είναι να βοηθήσει τους αρμόδιους στους χώρους εργασίας να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τα ζητήματα ασφάλειας και υγείας στο εργασιακό περιβάλλον και να προαγάγουν την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Επιπλέον, θα παράσχει στους αρμοδίους για τη χάραξη πολιτικής συγκρίσιμες, εθνικής κλίμακας πληροφορίες μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών, οι οποίες παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων πολιτικών στον τομέα αυτό.

Περιεχόμενα

Γενικό πλαίσιο	1
Βασικές διαπιστώσεις	1
Διαχείριση της ΕΑΥ	3
Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και η διαχείρισή τους	7
Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες	8
Συμμετοχή των εργαζομένων	12
Μεθοδολογία έρευνας	15

Γενικό πλαίσιο

Μέσω της οδηγίας πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ και των επιμέρους ειδικών οδηγιών, η κοινοτική νομοθεσία παρέχει στους ευρωπαίους εργαζομένους ένα πλαίσιο για τη διασφάλιση υψηλού επιπέδου ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας. Η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων αυτών διαφοροποιείται ανά χώρα, κλάδο, κατηγορία εργαζομένων και μέγεθος επιχείρησης. Η αυξανόμενη σημασία των «αναδυόμενων» κινδύνων όπως το άγχος, η βία και η παρενόχληση αποτελεί πρόκληση για τους αρμόδιους χάραξης πολιτικής κατά την ανάπτυξη αποτελεσματικών μέτρων πρόληψης.

Στο πλαίσιο αυτό, η πανευρωπαϊκή έρευνα του EU-OSHA για τους νέους και τους αναδυόμενους κινδύνους στις επιχειρήσεις (ESENER) ζητά να μάθει από τους εκπροσώπους της διοίκησης και των εργαζομένων σε θέματα ασφάλειας και υγείας σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης των κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, δηλαδή στο άγχος στην εργασία, στη βία και την παρενόχληση. Την άνοιξη του 2009 πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με συνολικά 28 649 διοικητικά στελέχη και 7 226 εκπροσώπους σε θέματα υγείας και ασφάλειας

στις 31 χώρες που κάλυψε η έρευνα, δηλαδή στις 27 χώρες της ΕΕ και στην Κροατία, στην Τουρκία, στην Ελβετία και τη Νορβηγία.

Έχοντας την υποστήριξη των κυβερνήσεων και των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σκοπός της έρευνας ESENER είναι να βοηθήσει τους αρμόδιους στους διάφορους χώρους εργασίας να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τα ζητήματα ασφάλειας και υγείας και να προαγάγουν την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, καθώς και να παράσχει στους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής συγκρίσιμες, εθνικής κλίμακας πληροφορίες μεταξύ των διαφόρων κρατών μελών, οι οποίες παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή νέων πολιτικών. Παράλληλα με τη διερεύνηση των πρακτικών διοίκησης, η έρευνα ESENER εξετάζει διεξοδικά τους τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στη διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, στοιχείο που αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχή εφαρμογή μέτρων πρόληψης στους χώρους εργασίας.

Βασικές διαπιστώσεις

Καθώς η κοινωνία μας εξελίσσεται υπό την επίδραση των νέων τεχνολογιών και των μεταβαλλόμενων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών, οι χώροι εργασίας, οι εργασιακές πρακτικές και οι διαδικασίες παραγωγής αλλάζουν διαρκώς. Οι νέες αυτές εργασιακές συνθήκες συνοδεύονται από νέους και αναδυόμενους κινδύνους, καθώς και προκλήσεις που απαιτούν με τη σειρά τους πολιτικές, διοικητικές και τεχνικές προσεγγίσεις οι οποίες θα διασφαλίζουν υψηλό επίπεδο ασφάλειας και υγείας στην εργασία.

Σύμφωνα με την έρευνα ESENER⁽¹⁾, οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις χρησιμοποιούν επίσημες δράσεις (βάσει

(1) Η έρευνα ESENER δεν καλύπτει επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα εργαζομένους ούτε καλύπτει τους κλάδους της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας (NACE A), νοικοκυριά (NACE T) και ετερόδικους οργανισμούς (NACE U).

πολιτικών ή διαδικασιών) για τη διαχείριση τόσο γενικών θεμάτων επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας (EAY) όσο και ψυχοκοινωνικών κινδύνων, αλλά και λιγότερο επίσημες (ειδικές) δράσεις, ιδίως όταν πρόκειται για ψυχοκοινωνικούς κινδύνους.

- Οι επίσημες πολιτικές για την EAY εφαρμόζονται πιο συχνά στις μεγάλες επιχειρήσεις και σε χώρες όπως η Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, οι Κάτω Χώρες και οι σκανδιναβικές χώρες απ' ό,τι στις χώρες της νότιας Ευρώπης, στα νέα κράτη μέλη και τις υποψήφιες χώρες. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο διαφορετικό επίπεδο των χωρών αυτών όσον αφορά την ενημέρωση, τις γνώσεις και την παράδοση στη διαχείριση θεμάτων EAY.
- Οι επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν πολιτικές για την EAY ή δεν διεξάγουν εκτιμήσεις κινδύνου ούτε λαμβάνουν παρόμοια μέτρα⁽²⁾, αναφέρουν ως βασικούς λόγους για τη στάση αυτή το ότι οι ενέργειες αυτές δεν είναι απαραίτητες ή το ότι στερούνται της σχετικής εμπειρογνομοσύνης. Αυτό αφορά συνήθως στις μικρότερες επιχειρήσεις σε συγκεκριμένες χώρες. Κατά παράδοξο τρόπο, ο πολύπλοκος χαρακτήρας της νομοθεσίας δεν αναφέρεται ως βασικό εμπόδιο για την καθιέρωση πολιτικών EAY σε μια επιχείρηση.
- Εκτιμήσεις κινδύνου ή παρόμοια μέτρα εφαρμόζουν ως επί το πλείστον μεγάλες επιχειρήσεις, επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε επικίνδυνους τομείς και επιχειρήσεις οι οποίες έχουν στο δυναμικό τους εκπρόσωπο υγιεινής και ασφάλειας. Βασικός παράγοντας για την αντιμετώπιση ζητημάτων EAY φαίνεται να είναι η εκπροσώπηση των εργαζομένων.
- Περισσότερο από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων —ιδίως οι μικρότερες— αναθέτουν την εκτίμηση κινδύνων σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών. Υπάρχουν, ωστόσο, σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών, με ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά εξωτερικής ανάθεσης να αναφέρονται στη Δανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Σουηδία και την Εσθονία, ακόμη και από μικρότερες επιχειρήσεις.
- Στο 40% περίπου των επιχειρήσεων, τα θέματα EAY συζητούνται τακτικά στις συναντήσεις των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών, ενώ η πλειονότητα των επιχειρήσεων αναφέρει πολύ υψηλή ή αρκετά υψηλή συμμετοχή των μεσαίου επιπέδου διευθυντικών στελεχών στη διαχείριση της EAY (75%). Αυτό είναι ελπιδοφόρο, καθώς η συμ-

μετοχή των μεσαίου επιπέδου διευθυντικών στελεχών αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εφαρμογή καλών πρακτικών EAY.

- Τα ατυχήματα, οι μυοσκελετικές παθήσεις (ΜΣΠ) και το άγχος στην εργασία είναι οι βασικοί προβληματισμοί των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων όσον αφορά στην EAY. Η βία και ιδίως ο εκφοβισμός και η παρενόχληση αναφέρεται ότι απασχολούν σε σημαντικό βαθμό αρκετά μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων.
- Η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι συχνότερη στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και στις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι χώρες της νότιας Ευρώπης —με εξαίρεση την Ισπανία— εμφανίζονται λιγότερο ευαισθητοποιημένες και είναι λιγότερο πιθανό να λαμβάνουν μέτρα για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Σε λίγες μόνο χώρες, όπως στην Ιρλανδία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις Κάτω Χώρες και τις σκανδιναβικές χώρες, είναι διαδεδομένες πιο τυπικές διαδικασίες για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Το ίδιο ισχύει για μεγάλες επιχειρήσεις και σε κλάδους όπως ο δημόσιος τομέας, η χρηματοπιστωτική διαμεσολάβηση, η εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική πρόνοια.
- Οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν εν γένει τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους παρέχοντας κατάρτιση και εφαρμόζοντας αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Εντούτοις, μόλις το ήμισυ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα ενημερώνουν τους εργαζόμενούς τους σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις επιπτώσεις τους στην ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας.
- Η εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων και τα αιτήματα των εργαζομένων φαίνονται να είναι οι βασικοί παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να ασχοληθούν τόσο με την EAY εν γένει όσο και με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους ειδικότερα.
- Τα σημαντικότερα εμπόδια για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις επιχειρήσεις είναι ο ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος σε συνδυασμό με την έλλειψη ενημέρωσης και διαθέσιμων πόρων.
- Η διοίκηση αναγνωρίζει ότι η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυ-

(2) Το ερώτημα της ESENER εστιάζει στους ελέγχους στους χώρους εργασίας και όχι στις εκτιμήσεις κινδύνου, οι οποίες είναι πιο επίσημες.

χίας τόσο για την ΕΑΥ όσο και για τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, και, συνεπώς, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων εξακολουθεί να έχει ζωτική σημασία για την εφαρμογή αποτελεσματικών μέτρων.

Διαχείριση της ΕΑΥ

Η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) είναι ένας διεπιστημονικός τομέας που άπτεται της προστασίας της ασφάλειας, της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Οι ολοένα και πιο σύνθετες εργασιακές διαδικασίες και οι αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, σε συνδυασμό με τους νέους ή μεταβαλλόμενους τύπους των διαφόρων πηγών κινδύνου, απαιτούν μια νέα και συστηματική προσέγγιση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία. Απαιτούνται λύσεις οι οποίες θα παρέχουν στους εργοδότες τη δυνατότητα να ενσωματώνουν τις αρχές ασφάλειας και υγείας σε όλες τις επιχειρησιακές βαθμίδες και σε όλους τους τύπους δραστηριότητας και, υπό κανονικές συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, να τις μετατρέπουν σε μέτρα κατάλληλα για την αντιμετώπιση των αναγκών σε καθημερινή βάση.

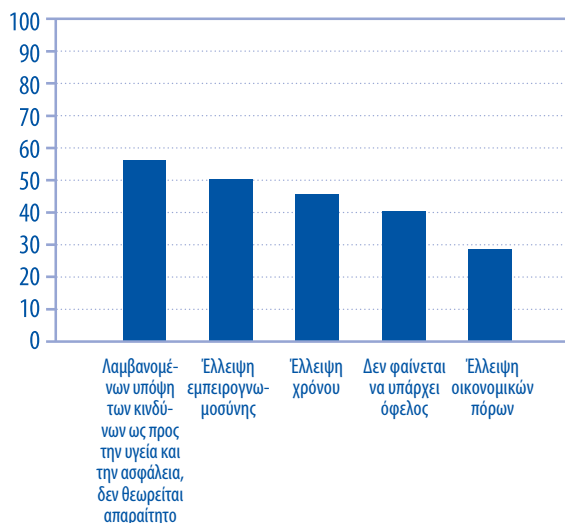
Γενική διαχείριση της ασφάλειας και της υγείας στην επιχείρηση

- Στην πλειονότητα των επιχειρήσεων (76%), και ιδίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, αναφέρεται η ύπαρξη καταγεγραμμένης πολιτικής και καθιερωμένου συστήματος ή σχεδίου δράσης για την ΕΑΥ. Μεταξύ των χωρών, τα υψηλότερα ποσοστά αναφέρονται στο Ηνωμένο Βασίλειο (98%), στην Ισπανία (97%) και την Ιρλανδία (96%), σε αντίθεση με την Ελλάδα (38%), την Τουρκία (38%) και το Λουξεμβούργο (46%).
- Από τις επιχειρήσεις με καταγεγραμμένη πολιτική ΕΑΥ, το 33% περίπου θεωρεί ότι η πολιτική αυτή έχει μεγάλο αντίκτυπο στην ΕΑΥ στον χώρο εργασίας και το 52% περίπου ότι έχει αντίκτυπο σε κάποιο βαθμό. Τα ποσοστά αυτά είναι υψηλότερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, γεγονός το οποίο εξηγείται από τη μεγαλύτερη διαθεσιμότητα πόρων για την αποτελεσματική υλοποίηση αυτής της πολιτικής ή από την πιο εκτεταμένη χρήση τυπικών διαδικασιών.
- Ο βασικός λόγος που αναφέρεται για την απουσία πολιτικής για την ΕΑΥ είναι ότι «δεν θεωρείται απαραίτητη λαμβανομένων υπόψη των κιν-

δύνων για την ΕΑΥ στην επιχείρηση» (54%) (διάγραμμα 1). Ο λόγος αυτός αναφέρεται συχνότερα στον κλάδο της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης (69%) και στις μικρές επιχειρήσεις, μπορεί δε να αντανakλά είτε την πραγματική απουσία κινδύνων είτε μικρότερα επίπεδα επίγνωσης του κινδύνου στον χώρο των ΜΜΕ. Σε επίπεδο χωρών, η δεύτερη περίπτωση συναντάται συχνότερα στην Τσεχική Δημοκρατία (71%) και την Πολωνία (70%).

- Ο δεύτερος συχνότερος λόγος (51%) είναι η «έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης» για την ανάπτυξη αυτών των μέτρων, με τα υψηλότερα ποσοστά να καταγράφονται στη Γερμανία (65%) και τη Γαλλία (60%). Πρόκειται για μια ενδιαφέρουσα διαπίστωση η οποία υποδεικνύει ότι ακόμη και στα παλαιότερα κράτη μέλη η έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης σε επίπεδο επιχείρησης μπορεί να εμποδίσει την υλοποίηση πολιτικών και συστημάτων για την ΕΑΥ.
- Η συμμετοχή της διοίκησης στην ΕΑΥ αναγνωρίζεται ως βασικός παράγοντας για την υλοποίηση δράσεων σε θέματα ΕΑΥ. Η έρευνα ESENER διερευνά την παράμετρο αυτή τόσο στις υψηλότερες όσο και στις μεσαίες βαθμίδες της διοίκησης.
- Από μόλις 40% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρεται ότι τα θέματα ΕΑΥ

Διάγραμμα 1: Αναφερόμενοι λόγοι για την απουσία καταγεγραμμένης πολιτικής, συστήματος διαχείρισης ή σχεδίου δράσης για την ΕΑΥ (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



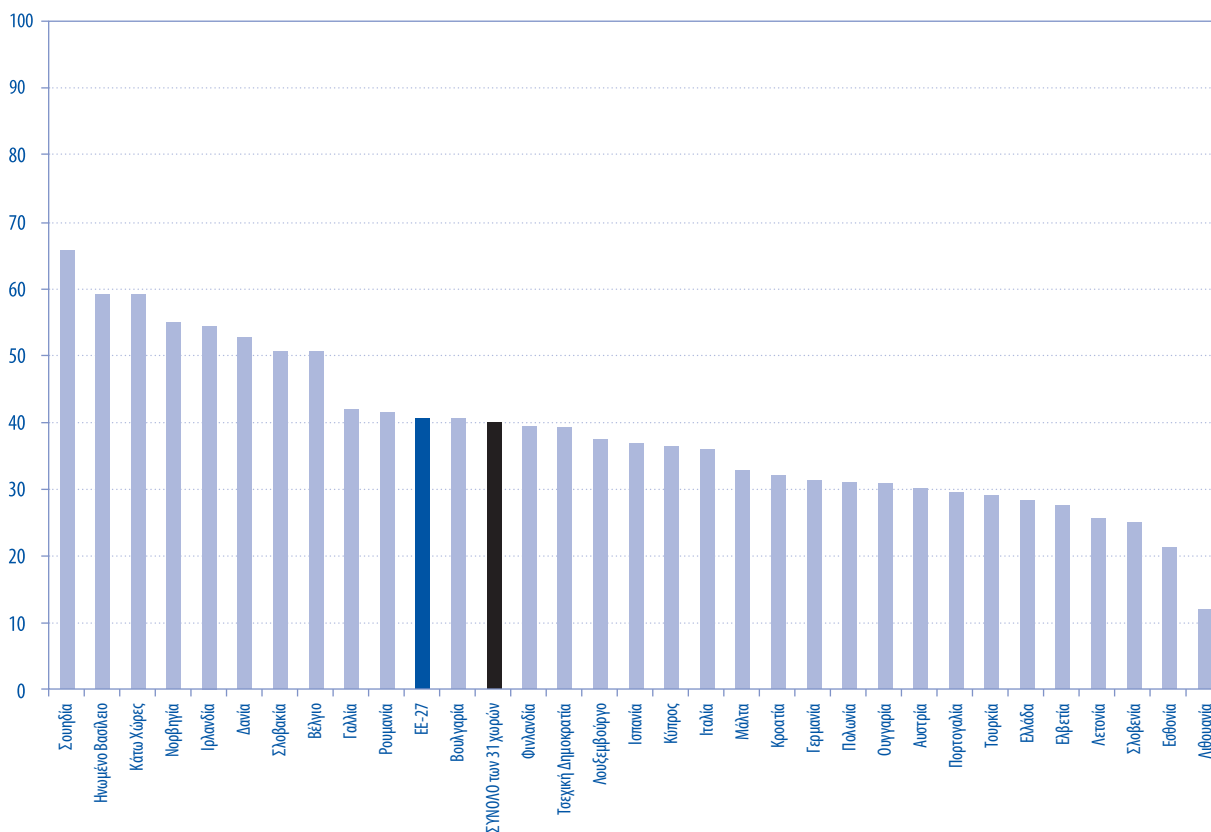
Βάση: Επιχειρήσεις ΧΩΡΙΣ καταγεγραμμένη πολιτική, σύστημα διαχείρισης ή σχέδιο δράσης.

συζητούνται «τακτικά» στις συναντήσεις των **υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών**, με το ποσοστό αυτό να αυξάνεται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Σε επίπεδο χωρών, κάτι τέτοιο αναφέρεται συχνότερα στην περίπτωση της Σουηδίας (66%), του Ηνωμένου Βασιλείου (60%) και των Κάτω Χωρών (60%), και σπανιότερα στη Λιθουανία (14%) και την Εσθονία (22%) (διάγραμμα 2).

- Περίπου 15% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ότι θέματα EAY δεν τίθενται σχεδόν ποτέ υπό συζήτηση στις συσκέψεις των ανώτερων διοικητικών στελεχών.
- Η συμμετοχή των **μεσαίου επιπέδου διοικητικών στελεχών** θεωρείται βασικός παράγοντας επιτυχημένης διαχείρισης της EAY και ως εκ τούτου είναι ιδιαίτερα ευσώινο το γεγονός ότι αναφέρονται υψηλά ή πολύ υψηλά ποσοστά συμμετοχής τους στην πλειονότητα των επιχειρήσεων (75%). Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής αναφέρονται στην Ιταλία (92%) και τις Κάτω Χώρες (90%).

- Οι υπηρεσίες των εμπειρογνομόνων σε θέματα ασφάλειας στην εργασία (71%) και των ιατρών εργασίας (69%) είναι οι συχνότερα χρησιμοποιούμενες υπηρεσίες EAY στην ΕΕ-27. Οι μεγάλες επιχειρήσεις αναφέρουν συχνότερη χρήση όλων των τύπων των υπηρεσιών EAY.
- Σε ορισμένες χώρες, όπως η Φινλανδία, οι επιχειρήσεις προσφεύγουν στις υπηρεσίες ενός ευρέος φάσματος εμπειρογνομόνων EAY, ενώ σε άλλες χώρες (π.χ. Ελλάδα) το εύρος των εμπειρογνομόνων είναι πολύ πιο περιορισμένο. Οι διαπιστώσεις αυτές εξηγούνται από διάφορους λόγους, όπως η έλλειψη ενημέρωσης, η μη ιεράρχηση προτεραιοτήτων ή η έλλειψη διαθέσιμων εμπειρογνομόνων (πίνακας 1).
- Η χρήση υπηρεσιών ψυχολόγων αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (37%) και της εκπαίδευσης (33%), γεγονός που αντικατοπτρίζει πιθανώς τα υψηλότερα επίπεδα ευαισθητοποίησης αλλά και αναφοράς των ψυχοκοινωνικών κινδύνων που χαρακτηρίζουν τους συγκεκριμένους κλάδους.

Διάγραμμα 2: Θέματα ασφάλειας και υγείας που συζητούνται τακτικά στις συναντήσεις των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών, ανά χώρα (% επιχειρήσεων)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Πίνακας 1: Χρησιμοποιούμενες υπηρεσίες επαγγελματικής ασφάλειας και υγείας: χώρες με τα υψηλότερα και χαμηλότερα ποσοστά (% επιχειρήσεων)

Εμπειρογνώμονας (% μέσου όρου στην ΕΕ-27)	Χώρα	
	Υψηλό	Χαμηλό
Εμπειρογνώμονας σε θέματα ασφάλειας στην εργασία (71%)	Ιταλία (93%)	Δανία (15%)
	Σλοβακία (87%)	Εσθονία (21%)
	Λετονία (87%)	Τουρκία (23%)
Ιατρός εργασίας (69%)	Φινλανδία (97%)	Δανία (13%)
	Ουγγαρία (97%)	Ελβετία (13%)
	Βέλγιο (94%)	Λιθουανία (15%)
Παροχή γενικών συμβουλών σε θέματα EAY (62%)	Ιταλία (86%)	Τουρκία (19%)
	Ισπανία (82%)	Γαλλία (20%)
	Ουγγαρία (80%)	Ελλάδα (24%)
Εμπειρογνώμονας σε θέματα εργονομίας (28%)	Φινλανδία (77%)	Ελλάδα (7%)
	Σουηδία (68%)	Ουγγαρία (8%)
	Ισπανία (59%)	Αυστρία (11%)
Ψυχολόγος (16%)	Σουηδία (65%)	Ελλάδα (4%)
	Φινλανδία (52%)	Λιθουανία (5%)
	Δανία (48%)	Τουρκία (6%)

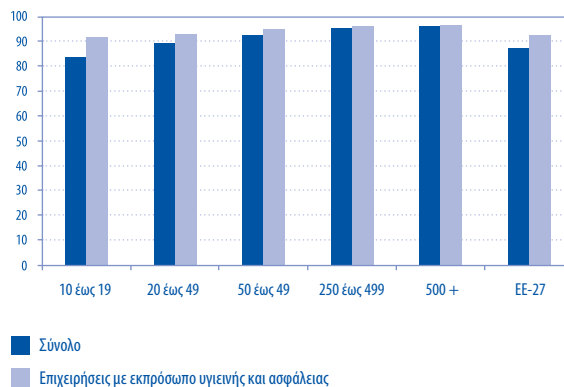
Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Εκτίμηση κινδύνου ή παρόμοια μέτρα

Ένα μείζον θέμα EAY που διερευνά η έρευνα ESENER είναι το κατά πόσον οι χώροι εργασίας ελέγχονται τακτικά ως προς την ασφάλεια και την υγεία στο πλαίσιο διενέργειας εκτίμησης κινδύνου ή παρόμοιων μέτρων⁽³⁾.

- Η πλειονότητα των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27 (87%) διενεργεί ελέγχους στο πλαίσιο της διενέργειας εκτίμησης κινδύνου ή παρόμοιων μέτρων, με τα ποσοστά να είναι ελαφρώς υψηλότερα στις επιχειρήσεις που έχουν εντάξει στο δυναμικό τους εκπρόσωπο υγιεινής και ασφάλειας. Η θετική αυτή διαπίστωση αφορά τα λιγότερο επίσημα μέτρα που ενδεχομένως χρησιμοποιούνται, ιδίως από μικρές επιχειρήσεις (διάγραμμα 3).
- Σε επίπεδο χωρών, τα υψηλότερα ποσοστά διενέργειας εκτίμησης κινδύνου ή παρόμοιων μέτρων αναφέρονται από επιχειρήσεις στην Ιταλία (99%), στο Ηνωμένο Βασίλειο (97%) και την Ισπανία (95%). Σε επίπεδο κλάδων, τα υψηλότερα ποσοστά (άνω του 90%) αντιστοιχούν, όπως είναι

Διάγραμμα 3: Χώροι εργασίας στις επιχειρήσεις οι οποίοι ελέγχονται τακτικά ως προς την ασφάλεια και την υγεία στο πλαίσιο διενέργειας εκτίμησης κινδύνου ή παρόμοιων μέτρων, ανά μέγεθος επιχείρησης (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



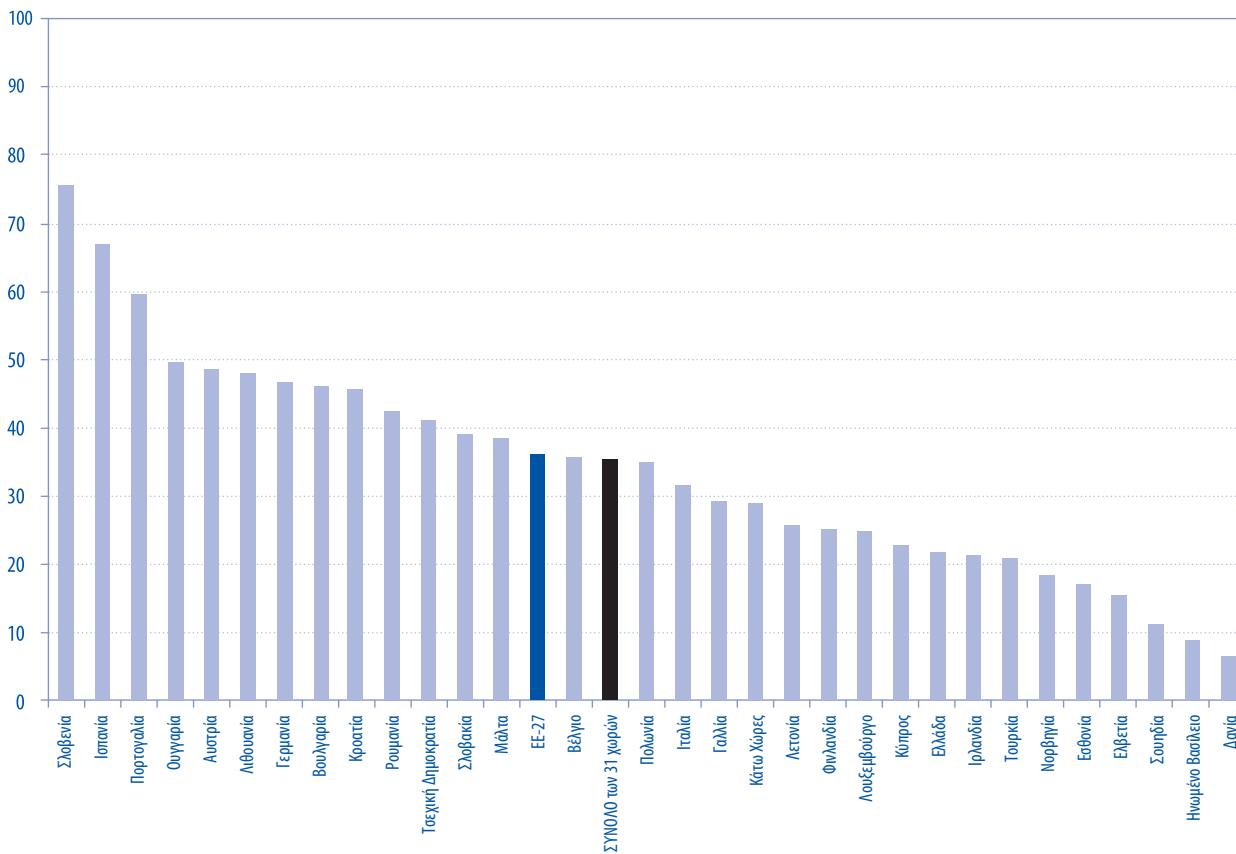
Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

αναμενόμενο, στους πιο επικίνδυνους κλάδους, όπως η εξόρυξη (99%), η μεταποίηση (91%) και οι κατασκευές (91%).

- Σε επίπεδο ΕΕ, 36% των επιχειρήσεων αναφέρουν ότι αναθέτουν τη διενέργεια εκτίμησης κινδύνου σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών, όμως τα ποσοστά παρουσιάζουν υψηλές διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών (διάγραμμα 4).
- Σε γενικές γραμμές, όσο μικρότερη είναι η επιχείρηση τόσο πιθανότερο είναι να αναθέσει τη διενέργεια εκτίμησης κινδύνου σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών. Σε ορισμένες χώρες, πάντως, η εξωτερική ανάθεση αποτελεί πρακτική που χρησιμοποιείται κατ' εξαίρεση ακόμη και από τις μικρότερες επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα (π.χ. Δανία).
- Οι διαφορές αυτές μεταξύ χωρών μπορούν να οφείλονται στον τρόπο με τον οποίο είναι διαρθρωμένες σε εθνικό επίπεδο οι υπηρεσίες που σχετίζονται με την EAY ή να οφείλονται στην εκάστοτε πρακτική εξωτερικής ανάθεσης, όμως πρέπει να επισημανθεί ότι η εξωτερική ανάθεση μπορεί επίσης να σχετίζεται με χαμηλά ποσοστά συμμετοχής της διοίκησης στην EAY.
- Τακτική διενέργεια ελέγχων αναφέρεται από το 83% των επιχειρήσεων. Όσο μεγαλύτερη η επιχείρηση τόσο πιθανότερο είναι οι έλεγχοι να διενε-

⁽³⁾ Το ερώτημα της ESENER εστιάζει στους ελέγχους στους χώρους εργασίας και όχι στις εκτιμήσεις κινδύνου, οι οποίες είναι πιο επίσημες.

Διάγραμμα 4: Εκτιμήσεις κινδύνου ή έλεγχοι στον χώρο εργασίας που ανατίθενται συνήθως σε εξωτερικούς παρόχους υπηρεσιών, ανά χώρα (% επιχειρήσεων)



Βάση: Επιχειρήσεις στις οποίες διενεργούνται τακτικά έλεγχοι όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στους χώρους εργασίας.

γούνται «κατόπιν αιτήματος των εργαζομένων», γεγονός το οποίο ενδεχομένως είναι ενδεικτικό της συχνότερης ύπαρξης εκπροσώπων υγιεινής και ασφάλειας στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

- Οι τομείς που καλύπτονται συχνότερα από αυτούς τους ελέγχους είναι ο «εξοπλισμός και το περιβάλλον εργασίας» (96%) και «ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας» (75%), ενώ οι δράσεις παρακολούθησης επικεντρώνονται στον «εξοπλισμό και στο περιβάλλον εργασίας» (84%), στην «παροχή κατάρτισης» (80%) και στον «τρόπο οργάνωσης της εργασίας» (63%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, αν και οι αναφερόμενες ενέργειες τείνουν να επικεντρώνονται στους πιο παραδοσιακούς τομείς του εξοπλισμού, του περιβάλλοντος εργασίας και της κατάρτισης, ένα σημαντικό ποσοστό επιχειρήσεων αναφέρει ότι εστιάζει σε θέματα οργάνωσης της εργασίας.
- Από τις επιχειρήσεις που **δεν** διενεργούν τακτικά ελέγχους για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, το 12% αναφέρει συχνότερα ως αιτία το ότι οι έλεγχοι «δεν θεωρούνται απαραίτητοι διότι δεν

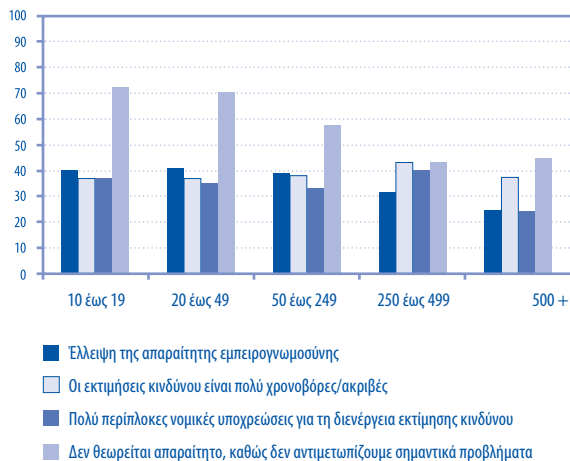
αντιμετωπίζουμε σημαντικά προβλήματα» (71%). Σε επίπεδο χωρών, ο λόγος αυτός αναφέρεται πολύ συχνά από την Τσεχική Δημοκρατία (95%) και τη Δανία (92%), αλλά κυμαίνεται κάτω του μέσου όρου στην Ισπανία (50%) και την Ελλάδα (52%). Δεδομένου ότι ο λόγος αυτός αναφέρεται συχνότερα από τις μικρότερες επιχειρήσεις, γεννάται το ερώτημα εάν οι μικρότερες επιχειρήσεις έχουν λιγότερα προβλήματα ή εάν έχουν μικρότερη ευασητοποίηση ως προς τα θέματα ΕΑΥ (διάγραμμα 5).

- Αντιθέτως, οι «υπερβολικά περίπλοκες νομικές απαιτήσεις» αναφέρονται ως αιτία για τη μη διενέργεια ελέγχων από μόλις 37% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Κίνδυνοι για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία

- Τα ατυχήματα αναφέρονται ως η βασική πηγή ανησυχίας των διοικητικών στελεχών στην

Διάγραμμα 5: Αναφερόμενοι λόγοι για τους οποίους οι έλεγχοι αυτοί δεν διενεργούνται τακτικά, ανά μέγεθος επιχείρησης (% επιχειρήσεων, ΕΕ-27)



Βάση: Επιχειρήσεις στις οποίες δεν διενεργούνται τακτικοί έλεγχοι της υγείας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Ευρώπη (κατά 80 % ως σημαντικός λόγος ανησυχίας ή λόγος ανησυχίας σε κάποιο βαθμό), ακολουθούμενα από το άγχος στην εργασία (79 %) και τις μυοσκελετικές παθήσεις (78 %) (διάγραμμα 6). Η βία ή η απειλή βίας, ο εκφοβισμός και η παρενόχληση αναφέρονται ως σημαντικός λόγος ανησυχίας ή λόγος ανησυχίας σε κάποιο βαθμό από το 40 % περίπου των επιχειρήσεων, με τα υψηλότερα ποσοστά να καταγράφονται στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και της εκπαίδευσης (πίνακας 2).

- Οι μικρότερες επιχειρήσεις έχουν λιγότερες πιθανότητες να αναφέρουν ότι **κάποιος** κίνδυνος τις απασχολεί σε σημαντικό ή σε κάποιο βαθμό, είτε διότι από τις επιχειρήσεις αυτές όντως εκλείπουν οι κίνδυνοι είτε διότι υπάρχουν χαμηλότερα επίπεδα ευαισθητοποίησης ως προς τους κινδύνους.

Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και η διαχείρισή τους

Οι σημαντικές αλλαγές που συντελούνται στον κόσμο της εργασίας έχουν ως συνέπεια την εμφάνιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Οι κίνδυνοι αυτοί, οι οποίοι σχετίζονται με τον τρόπο σχεδιασμού, οργάνωσης και διαχείρισης της εργασίας καθώς και με το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο της εργασίας, αυξάνουν τα επίπεδα άγχους και μπορούν να προκαλέσουν σοβαρή υποβάθμιση της ψυχικής και της σωματικής υγείας.

Διάγραμμα 6: Ζητήματα που εγείρουν ανησυχία σε σημαντικό ή σε κάποιο βαθμό (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

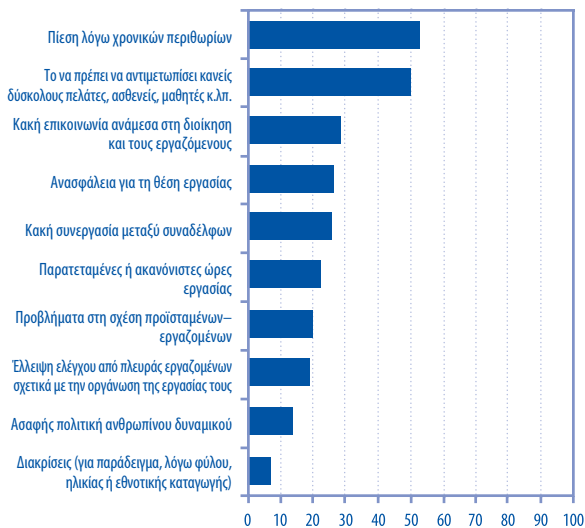
Πίνακας 2: Ανησυχίες σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στη εργασία και κλάδοι στους οποίους αναφέρεται συχνότερα ότι προκύπτουν ανησυχίες σε σημαντικό ή σε κάποιο βαθμό (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

Ζητήματα (% μέσου όρου στην ΕΕ-27)	Κλάδος δραστηριότητας
Ατυχήματα (80 %)	Κατασκευές (90 %)
	Ηλεκτροδότηση, παροχή αερίου, υδροδότηση (87 %)
Άγχος στην εργασία (79 %)	Υγεία και κοινωνική πρόνοια (91 %)
	Εκπαίδευση (84 %)
Μυοσκελετικές παθήσεις (78 %)	Ηλεκτροδότηση, παροχή αερίου, υδροδότηση (87 %)
	Υγεία και κοινωνική πρόνοια (86 %)
Θόρυβος και κραδασμοί (61 %)	Εξόρυξη και λατομεία (84 %)
	Κατασκευές (82 %)
Επικίνδυνες ουσίες (58 %)	Ηλεκτροδότηση, παροχή αερίου, υδροδότηση (75 %)
	Εξόρυξη και λατομεία (73 %)
Βία ή απειλή βίας (37 %)	Υγεία και κοινωνική πρόνοια (57 %)
	Εκπαίδευση (51 %)
Εκφοβισμός ή παρενόχληση (37 %)	Υγεία και κοινωνική πρόνοια (47 %)
	Εκπαίδευση (47 %)

Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

- Όσον αφορά τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εκδήλωση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, οι κυριότερες ανησυχίες των διοικητικών στελεχών είναι η «πίεση λόγω χρονικών περιθωρίων» (52%) και «το να πρέπει να αντιμετωπίσει κανείς δύσκολους πελάτες, ασθενείς κ.λπ.» (50%) (διάγραμμα 7). Η «πίεση λόγω χρονικών περιθωρίων» είναι η συχνότερα αναφερόμενη ανησυχία στις μεγάλες επιχειρήσεις και στον τομέα των ακινήτων (61 %) και, σε επίπεδο χωρών, στις σκανδιναβικές χώρες (με το υψηλότερο ποσοστό της τάξης του 80% στη Σουηδία), ενώ είναι η σπανιότερα αναφερόμενη ανησυχία στην Ιταλία (31%), στην Ουγγαρία (37%) και τη Λετονία (41%).

Διάγραμμα 7: Οι ανησυχίες της διοίκησης όσον αφορά τους παράγοντες των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων

- Η έρευνα ESENER διερευνά τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων με δύο τρόπους: α) εξετάζοντας εάν υπάρχουν τυπικές διαδικασίες για την αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία, της βίας και του εκφοβισμού και β) εξετάζοντας εάν έχουν ληφθεί μέτρα για τον έλεγχο συγκεκριμένων ψυχοκοινωνικών κινδύνων.
- Λιγότερο από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27 αναφέρουν ότι έχουν θεσπίσει **διαδικασίες** για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού ή της παρενόχλησης (30%), της βίας (26%) ή του άγχους στην εργασία (26%). Αυτού του είδους οι διαδικασίες αναφέρονται συχνότερα στις μεγάλες επιχειρήσεις.
- Οι πιο τυπικές αυτές διαδικασίες είναι διαδεδομένες σε μερικές μόνο χώρες. Πιο συχνά αναφέρεται η ύπαρξή τους στην Ιρλανδία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις σκανδιναβικές χώρες και το Βέλγιο (διάγραμμα 8). Σε επίπεδο κλάδων, οι διαδικασίες αυτές εφαρμόζονται συχνότερα στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, της εκπαίδευσης και της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης. Οι διαπιστώσεις αυτές ενδέχεται να σχετίζονται με τη φύση της εργασίας στους συγκεκριμένους κλάδους, καθώς και με το επίπεδο ευαισθη-

τοποίησης αλλά και το πόσο συνηθισμένη είναι στις συγκεκριμένες χώρες η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

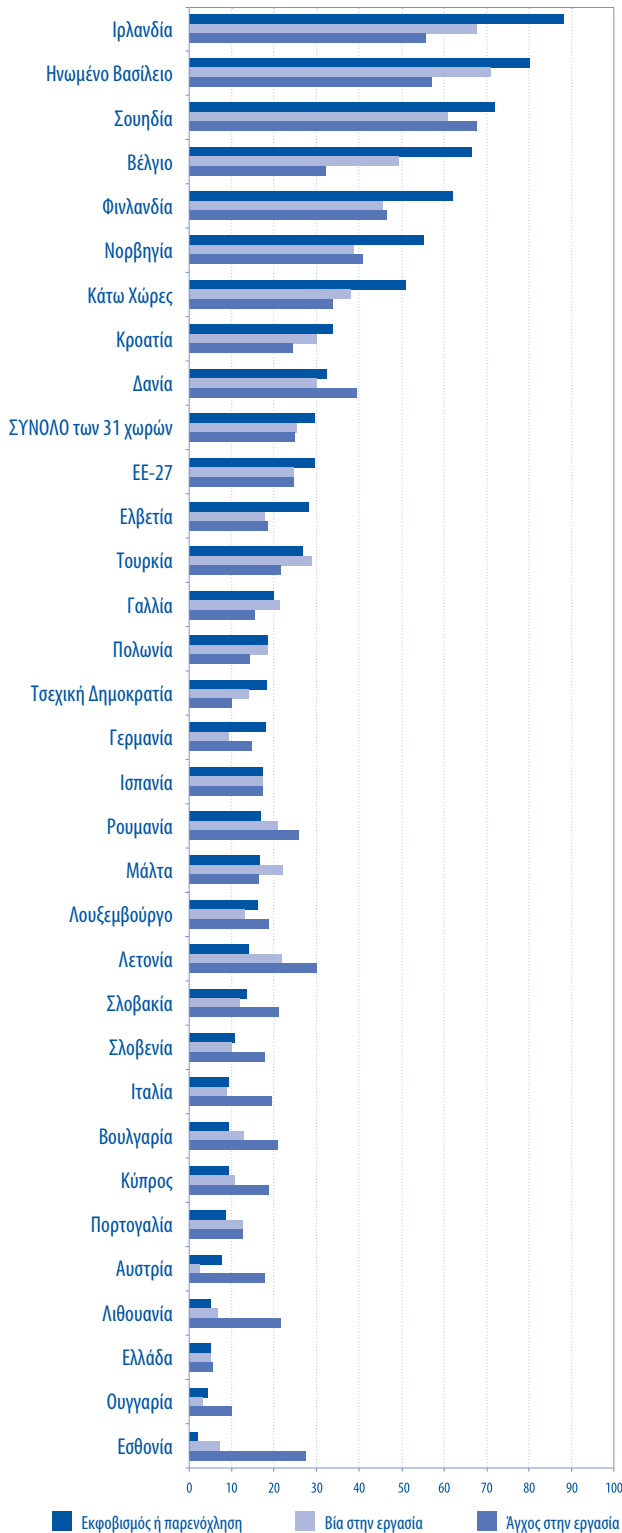
- Μεταξύ των **μέτρων** που λαμβάνονται, συχνότερα αναφέρεται η «παροχή εκπαίδευσης» (58%) και οι «αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας» (40%) (διάγραμμα 9). Το ποσοστό είναι υψηλότερο στις μεγάλες επιχειρήσεις, αν και ο τομέας της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας αναφέρει συστηματικά υψηλότερα ποσοστά σε όλες τις εξεταζόμενες κατηγορίες.
- Για ακόμη μία φορά, μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία αναφέρονται συχνότερα στην Ιρλανδία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στις σκανδιναβικές χώρες και τις Κάτω Χώρες. Στις μικρές επιχειρήσεις, στις χώρες της νότιας Ευρώπης και στον κλάδο της μεταποίησης λαμβάνονται λιγότερα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

- 53% των επιχειρήσεων αναφέρουν ότι ενημερώνουν τους εργαζομένους τους σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις επιπτώσεις τους στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, ενώ το 69% τους ενημερώνει σχετικά με το πού να απευθυνθούν σε περίπτωση ψυχοκοινωνικών προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία τους. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, οι μεγάλες επιχειρήσεις αναφέρουν μεγαλύτερα ποσοστά.
- Σε επίπεδο κλάδων, η ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και τις επιπτώσεις τους στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της εξόρυξης και των λατομείων (71%), της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (69%). Πληροφορίες στους υπαλλήλους σχετικά με το πού να απευθυνθούν σε περίπτωση ψυχοκοινωνικών προβλημάτων κατά την εργασία παρέχονται συχνότερα στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (83%) και της εκπαίδευσης (73%) (διάγραμμα 10).

Ευνοϊκοί και ανασταλτικοί παράγοντες

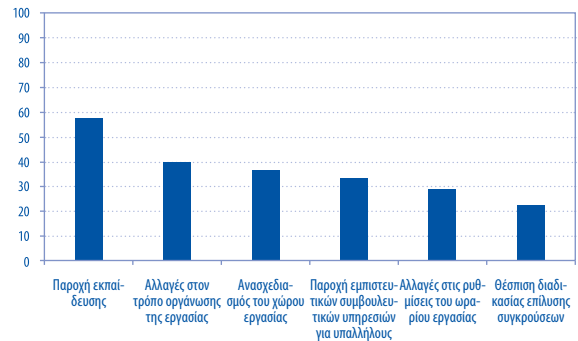
Οι λόγοι που κινητοποιούν τις επιχειρήσεις να ασχοληθούν με τη διαχείριση της ΕΑΥ και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων —ή οι λόγοι για τους οποίους δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο— αποτελούν συνάρτηση πληθώρας παραγόντων όπως η συμμόρφωση προς νόμους και κανονισμούς, ο εξορθολογισμός, η κατανόηση της

Διάγραμμα 8: Διαδικασίες για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ανά χώρα (% επιχειρήσεων)



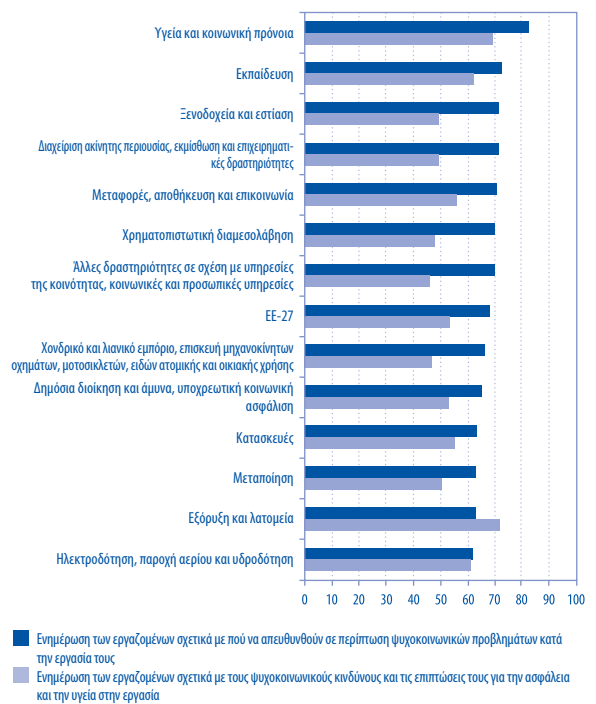
Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 9: Μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 10: Ενημέρωση των υπαλλήλων σχετικά με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, ανά κλάδο (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

επιχειρηματικής ωφέλειας ή του κόστους, η συμμόρφωση προς αξίες και πρότυπα κ.λπ. Εντούτοις, υπάρχουν προεξάρχοντες παράγοντες, όπως τα επίπεδα ευαισθητοποίησης, ενημέρωσης αλλά και ιεράρχησης προτεραιοτήτων, η δέσμευση της διοίκησης και η συμμετοχή των εργαζομένων, οι οποίοι συμβάλλουν σημαντικά στη διαχείριση της ΕΑΥ και των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

Διαχείριση ΕΑΥ — Ευνοϊκοί παράγοντες

- Ο κυριότερος λόγος για την ενασχόληση με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία είναι η «εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων», όπως αναφέρεται από το 90% των εκπροσώπων της διοίκησης στην ΕΕ-27 (πίνακας 3). Ως προς αυτό, οι διαφορές με βάση το μέγεθος της επιχείρησης ή τον κλάδο δεν είναι σημαντικές.
- Ο δεύτερος συχνότερος λόγος είναι «τα αιτήματα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους» (76%), με το χαμηλότερο ποσοστό να καταγράφεται στον κλάδο των ξενοδοχείων και της εστίασης (71%) και το υψηλότερο στον κλάδο της εξόρυξης και των λατομείων (87%).
- Οι «απαιτήσεις των πελατών ή η ανησυχία για τη φήμη της επιχείρησης» είναι εξίσου σημαντικά κίνητρα για τη διαχείριση της ΕΑΥ (67%). Αναφέρονται ως κίνητρο από το 77% των εκπροσώπων της διοίκησης στον κλάδο των ξενοδοχείων και της εστίασης αλλά μόλις από το 53% στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης.

Πίνακας 3: Αναφερόμενοι λόγοι για την ενασχόληση με τα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία σε μια επιχείρηση (% επιχειρήσεων που αναφέρουν λόγους «ύψιστης σημασίας»)

Αναφερόμενος λόγος (% μέσου όρου στην ΕΕ-27)	Χώρα	
	Υψηλό	Χαμηλό
Εκπλήρωση νομικής υποχρέωσης (90%)	Ουγγαρία (97%)	Ελλάδα (70%)
	Ρουμανία (96%)	Κύπρος (73%)
	Φινλανδία (96%)	Λετονία (74%)
	Φινλανδία (96%)	Κροατία (23%)
Αιτήματα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους (76%)	Ρουμανία (91%)	Βουλγαρία (54%)
	Δανία (90%)	Σλοβενία (55%)
	Τουρκία (89%)	Κροατία (12%)
Απαιτήσεις των πελατών ή ανησυχία για τη φήμη της επιχείρησης (67%)	Πορτογαλία (83%)	Σλοβενία (40%)
	Ρουμανία (83%)	Αυστρία (46%)
	Φινλανδία (93%)	Κροατία (10%)
	Νορβηγία (91%)	Ιταλία (33%)
Διατήρηση του προσωπικού και διαχείριση/έλεγχος της απουσίας των εργαζομένων (59%)	Κάτω Χώρες (87%)	Πολωνία (37%)
	Γερμανία (80%)	Κροατία (16%)
Άσκηση πίεσης από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (57%)	Τουρκία (73%)	Αυστρία (25%)
	Ρουμανία (68%)	Βουλγαρία (28%)
	Τουρκία (84%)	Κροατία (15%)
	Ρουμανία (83%)	Ιταλία (35%)
Οικονομικά αίτια ή αίτια σχετικά με την απόδοση (52%)	Ρουμανία (83%)	Ιταλία (35%)
	Πορτογαλία (78%)	Λουξεμβούργο (38%)

Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Διαχείριση της ΕΑΥ — Ανασταλτικοί παράγοντες

- Όσον αφορά τις κυριότερες δυσκολίες ως προς την ενασχόληση με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η «έλλειψη πόρων (χρόνου, προσωπικού ή χρημάτων)» αναφέρεται ως σημαντικός παράγοντας από το 36% των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27 (πίνακας 4), με το ποσοστό να ανέρχεται σε έως και 51% στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης. Σε επίπεδο χωρών, αυτός είναι ο σημαντικότερος ανασταλτικός παράγοντας στη Ρουμανία (74%), στην Πορτογαλία (61%) και τη Λετονία (60%), σε αντίθεση με την Αυστρία (19%), τη Φινλανδία (21%) και τις Κάτω Χώρες (22%).
- Ο δεύτερος συνηθέστερος παράγοντας, η «έλλειψη ευαισθητοποίησης» (26%), είναι ιδιαίτερα ανασταλτικός στη Ρουμανία (69%), στην Πορτογαλία (61%) και την Κύπρο (51%) αλλά ελάσσονος σημασίας στη Δανία (6%), στην Κροατία (8%) και τη Σλοβακία (8%). Η «έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης» αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα για το 24% των επιχειρήσεων, με το σχετικό ποσοστό να κυμαίνεται από 5% στη Σλοβενία, στην Κροατία και τη Σλοβακία έως 57% στην Πορτογαλία, 55% στην Τουρκία και 54% στη Ρουμανία.
- Τα αποτελέσματα ανά κλάδο υποδεικνύουν ότι η «έλλειψη ευαισθητοποίησης» θεωρείται βασικός ανασταλτικός παράγοντας από το 31% των επιχειρήσεων στον κλάδο των κατασκευών, σε σύγκριση με 17% στον τομέα της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης. Εν τω μεταξύ, η «έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης» αναφέρεται ως ανασταλτικός παράγοντας από το 28% των επιχειρήσεων στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης έναντι 14% στον κλάδο της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης.

Πίνακας 4: Οι κυριότεροι ανασταλτικοί παράγοντες για την ενασχόληση με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

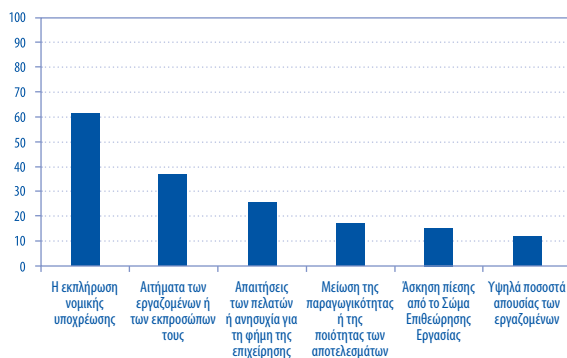
Παράγοντας	% των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27
Έλλειψη πόρων όπως χρόνος, προσωπικό ή χρήματα	36%
Έλλειψη ευαισθητοποίησης	26%
Έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης	24%
Η ενδοεπιχειρησιακή νοοτροπία (κουλτούρα)	24%
Ο ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος	23%
Έλλειψη τεχνικής υποστήριξης ή καθοδήγησης	21%

Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι — Ευνοϊκοί παράγοντες

- Μεταξύ των επιχειρήσεων που αναφέρουν ότι εφαρμόζουν σχετικές διαδικασίες, ο βασικός λόγος της ενασχόλησής τους με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι η «εκπλήρωση νομικής υποχρέωσης» (63% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα στην ΕΕ-27), ακολουθούμενος με σημαντική διαφορά από τα «αιτήματα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους» (36%) (διάγραμμα 11).
- Η «εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων» αναφέρεται συχνότερα στην Ισπανία (85%), στην Ιρλανδία (78%) και τη Βουλγαρία (77%), σε αντίθεση με την Ελλάδα (30%), τη Σλοβακία (33%) και την Κύπρο (35%).
- Τα «αιτήματα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους» αναφέρονται πιο συχνά στις μεγάλες απ' ό,τι στις μικρές επιχειρήσεις ως κίνητρο για τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Όσον αφορά τα αποτελέσματα ανά χώρα, τα μεγαλύτερα ποσοστά παρατηρούνται στη Φινλανδία (63%), στη Σουηδία (59%) και τη Δανία (58%), σε αντίθεση με την Ιταλία (20%), τη Σλοβενία (20%) και την Κροατία (23%). Τα αποτελέσματα αυτά οφείλονται ενδεχομένως σε διαφορές στα συστήματα εργασιακών σχέσεων, ιδίως όσον αφορά το πόσο δεκτικές είναι οι επιχειρήσεις στα αιτήματα των εργαζομένων τους (ή των εκπροσώπων τους).
- Σε επίπεδο κλάδων, «τα αιτήματα των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους» είναι το συνηθέστερο κίνητρο για την ενασχόληση με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής

Διάγραμμα 11: Αναφερόμενοι λόγοι για την ενασχόληση των επιχειρήσεων με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



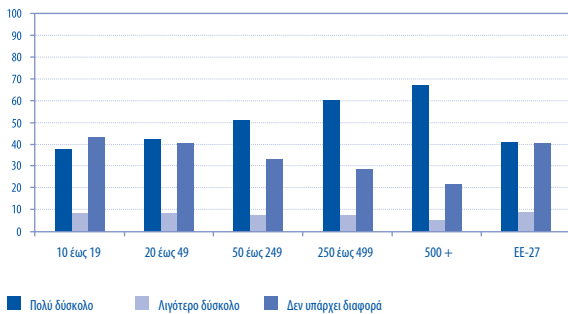
Βάση: Επιχειρήσεις που αναφέρουν ότι εφαρμόζουν διαδικασίες και μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων.

πρόνοιας (49%), αλλά αναφέρεται από μόλις 29% των επιχειρήσεων στον κλάδο των κατασκευών.

Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι — Ανασταλτικοί παράγοντες

- 42% των εκπροσώπων της διοίκησης θεωρούν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι πιο δύσκολη σε σύγκριση με άλλα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Παραδόξως, οι μεγάλες επιχειρήσεις αναφέρουν πιο συχνά απ' ό,τι οι μικρές επιχειρήσεις τις πρόσθετες αυτές δυσκολίες (διάγραμμα 12).
- Οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολη τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι ο «ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος», η «έλλειψη ευαισθητοποίησης», η «έλλειψη πόρων (χρόνου, προσωπικού ή χρημάτων)» και η «έλλειψη κατάρτισης». Ο «ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος» αποτελεί συχνότερα πρόβλημα στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπως και τα προβλήματα που σχετίζονται με την «ενδοεπιχειρησιακή νοοτροπία (κουλτούρα)» (πίνακας 5).
- Ο «ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος» αναφέρεται συχνότερα ως ανασταλτικός παράγοντας στην Τουρκία (76%) και τη Δανία (68%), και λιγότερο συχνά στην Αυστρία (18%), στην Ουγγαρία (21%) και τη Σλοβακία (22%). Εν τω μεταξύ, τα ποσοστά «έλλειψης ευαισθητοποίησης» είναι ιδιαίτερα υψηλά στην Τουρκία (75%), στην Εσθονία (64%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (61%).
- Η «έλλειψη πόρων» είναι συνηθέστερη στην Τουρκία (80%), στην Πορτογαλία (65%) και τη Λιθουανία (63%), σε αντίθεση με τις Κάτω Χώρες (34%), την Αυστρία (35%) και την Ιταλία (38%).
- Σε επίπεδο κλάδων και όσον αφορά στη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, η «έλλειψη πόρων» είναι ο σημαντικότερος ανασταλτικός παράγοντας στον κλάδο της εκπαίδευσης (61%) έναντι ποσοστού 41% στον κλάδο της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης. Αντιθέτως, 61% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα και δραστηριοποιούνται στον κλάδο της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης αναφέρουν την «έλλειψη ενημέρωσης» ως ανασταλτικό παράγοντα, έναντι ποσοστού μόλις 40% στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας. Όσον αφορά στην «έλλειψη εκπαίδευσης ή εμπειρογνωμοσύνης», αναφέρεται ως ανασταλτικός παράγοντας από το 65% των επιχειρήσεων που συμ-

Διάγραμμα 12: Δυσκολία διαχείρισης ψυχοκοινωνικών κινδύνων σε σύγκριση με άλλα θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ανά μέγεθος επιχείρησης (% των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Πίνακας 5: Παράγοντες που καθιστούν ιδιαίτερα δύσκολη τη διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)

Παράγοντας	% των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27
Ο ευαίσθητος χαρακτήρας του ζητήματος	53%
Έλλειψη ευαισθητοποίησης	50%
Έλλειψη πόρων όπως χρόνος, προσωπικό ή χρήματα	49%
Έλλειψη εκπαίδευσης ή/και εμπειρογνομosύνης	49%
Έλλειψη τεχνικής υποστήριξης ή καθοδήγησης	33%
Η ενδοεπιχειρησιακή νοοτροπία (κουλτούρα)	30%

Βάση: Επιχειρήσεις που αναφέρουν ότι η διαχείριση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων είναι πιο δύσκολη απ' ό,τι η διαχείριση άλλων θεμάτων υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

μετείχαν στην έρευνα και δραστηριοποιούνται στον κλάδο της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης και από το 39% των επιχειρήσεων στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας.

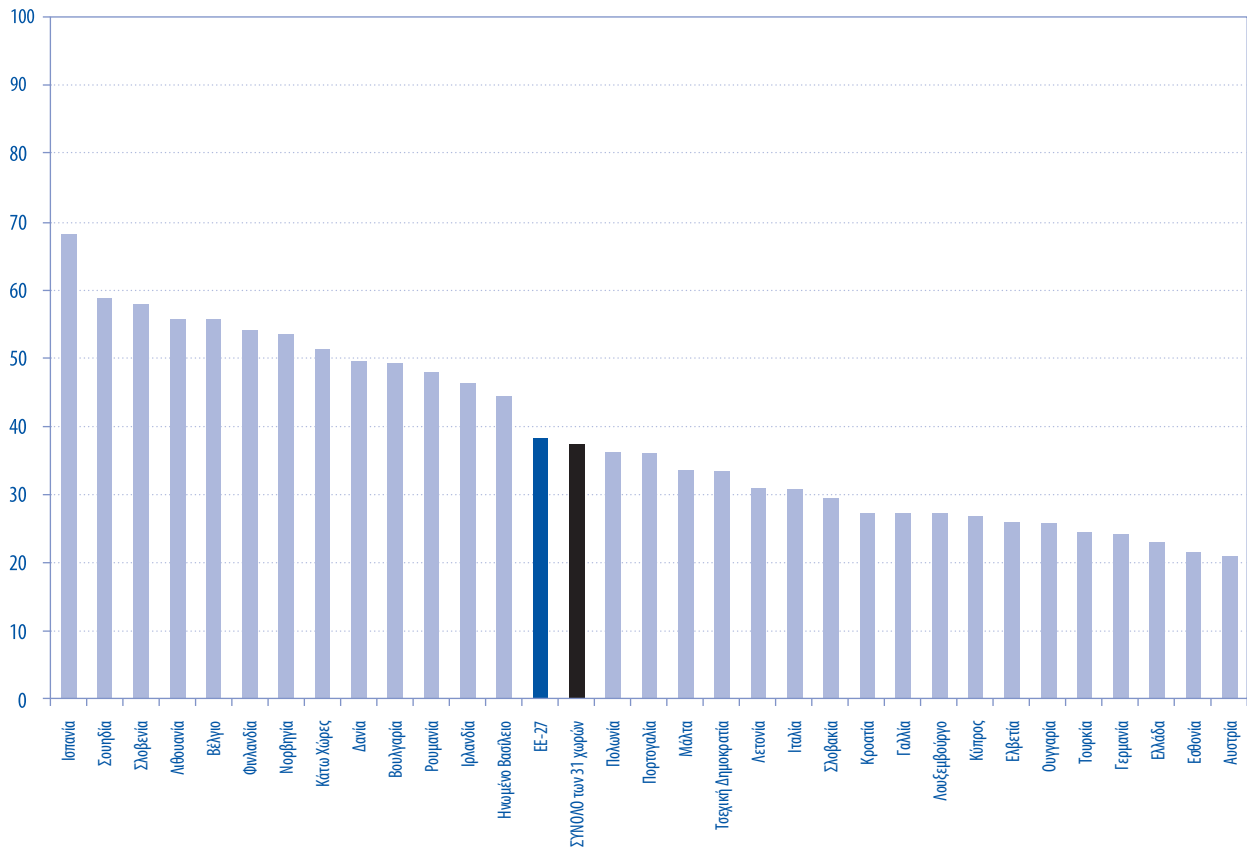
- Κατά μέσο όρο, 38% των επιχειρήσεων στην ΕΕ-27 έχουν χρησιμοποιήσει πληροφορίες ή υποστήριξη από εξωτερικές πηγές για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία. Οι μεγάλες επιχειρήσεις (64% των επιχειρήσεων με 500+ υπαλλήλους) καταφεύγουν συχνότερα σε σχετικές πηγές απ' ό,τι οι μικρές επιχειρήσεις (32% των επιχειρήσεων με 10-19 υπαλλήλους).
- Σε επίπεδο χωρών, οι επιχειρήσεις στην Αυστρία (21%), στην Εσθονία (21%) και την Ελλάδα (23%) είναι λιγότερο πιθανό να καταφύγουν σε εξωτερικές πηγές πληροφόρησης απ' ό,τι οι επιχειρήσεις στην Ισπανία (68%), στη Σουηδία (59%) και τη Σλο-

βενία (58%) (διάγραμμα 13). Σε επίπεδο κλάδων, ο κλάδος της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας αναφέρει την υψηλότερη χρήση εξωτερικών πληροφοριών ή υποστήριξης (53%), σε σύγκριση με τη μεταποίηση (33%) και τις κατασκευές (33%).

- Από τις επιχειρήσεις που έχουν κάνει χρήση εξωτερικών πληροφοριών ή στήριξης, 35% αναφέρουν ότι χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη στον συγκεκριμένο τομέα, με τη μεγαλύτερη ανάγκη να αναφέρεται από την Κύπρο (64%), τη Λετονία (59%) και την Πορτογαλία (58%), ενώ τη μικρότερη από την Αυστρία (10%), τις Κάτω Χώρες (15%) και την Ελβετία (20%). Σε επίπεδο κλάδων, η ανάγκη για πρόσθετη υποστήριξη είναι μεγαλύτερη στους κλάδους της εκπαίδευσης (45%) και της δημόσιας διοίκησης (45%).
- Στις επιχειρήσεις που **δεν** έχουν χρησιμοποιήσει εξωτερικές πληροφορίες ή υποστήριξη, 43% των εκπροσώπων της διοίκησης αναφέρουν ότι οι πληροφορίες αυτού του είδους θα μπορούσαν να αποβούν χρήσιμες για την επιχείρησή τους. Σε επίπεδο κλάδων, το ποσοστό είναι υψηλότερο στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης (61%), της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας (58%) και της εκπαίδευσης (54%), ενώ σε επίπεδο χωρών το ποσοστό είναι υψηλότερο στην Πορτογαλία (73%), στην Τουρκία (72%) και τη Ρουμανία (71%).
- Ο τομέας στον οποίο οι εν λόγω πληροφορίες ή η υποστήριξη αυτή θα χρησιμοποιούνταν περισσότερο είναι ο «τρόπος σχεδιασμού και εφαρμογής μέτρων πρόληψης» (91%), ακολουθούμενος από τον «τρόπο ενσωμάτωσης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στις εκτιμήσεις κινδύνου» (83%) και από τον «τρόπο αντιμετώπισης συγκεκριμένων ζητημάτων όπως η βία, η παρενόχληση ή το άγχος» (77%).

Συμμετοχή των εργαζομένων

Στην έρευνα ESENER πραγματοποιείται διάκριση μεταξύ της άτυπης και της επίσημης συμμετοχής των εργαζομένων μέσω της εκπροσώπησης τους από επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και από εργατικά σωματεία/συνδικάτα. Η διάκριση αυτή είναι σημαντική, επειδή οι δύο τύποι συμμετοχής διαφέρουν ως προς τον βαθμό συμμετοχής και ρύθμισης της συμμετοχής. Άτυπη ή «άμεση» συμμετοχή υπάρχει σε όλους τους τύπους των επιχειρήσεων ανεξαρτήτως μεγέθους ή κλάδου. Απεναντίας, η επίσημη ή θεσμική συμμετοχή απαιτεί τη σύσταση επίσημων οργάνων σύμφωνα με τα εθνικά νομικά πλαίσια και τις κατά παράδοση κοινωνικές συμβάσεις. Λογικά, ο συγκεκριμένος τύπος συμμετοχής συνδέεται με το μέγεθος της επιχείρησης.

Διάγραμμα 13: Χρήση πληροφοριών ή υποστήριξη από εξωτερικές πηγές σχετικά με την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ανά χώρα (% επιχειρήσεων)

Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Ο συνδυασμός υψηλών επιπέδων επίσημης και άτυπης συμμετοχής (υπό την έννοια του κοινωνικού διαλόγου) είναι ενδεικτικός της καλής ποιότητας εργασίας, περιλαμβανομένης της ποιότητας της διαχείρισης της ΕΑΥ εν γένει και της διαχείρισης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων ειδικότερα.

Διαβούλευση

- 54% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρουν ότι ζητείται η γνώμη των εργαζομένων τους σχετικά με τα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία και έως και 67% αναφέρουν ότι ενθαρρύνουν τους εργαζομένους τους να συμμετέχουν ενεργά στην εφαρμογή και την αξιολόγηση των μέτρων. Τα ποσοστά είναι ακόμη υψηλότερα στις μεγάλες επιχειρήσεις.
- Σε επίπεδο χωρών, η Ρουμανία, η Δανία και η Νορβηγία είναι οι χώρες στις οποίες οι επιχειρήσεις αναφέρουν συχνότερα ότι ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων τους και ότι τους ενθαρρύνουν ενεργά να συμ-

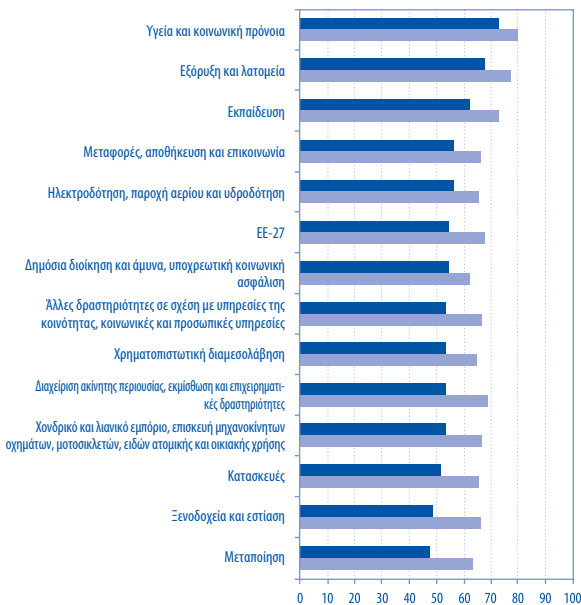
μετέχουν στην εφαρμογή των μέτρων, σε αντίθεση με την Εσθονία, την Ουγγαρία και το Λουξεμβούργο.

- Σε επίπεδο κλάδων, τα υψηλότερα ποσοστά άτυπης συμμετοχής των υπαλλήλων αναφέρονται στους κλάδους της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, της εξόρυξης και των λατομείων και της εκπαίδευσης (διάγραμμα 14).

Επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων

- Σε ό,τι αφορά την επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων, άνω του 40% των διοικητικών στελεχών που ρωτήθηκαν αναφέρουν ότι στην επιχείρηση υπάρχει εκπροσώπηση είτε με τη μορφή επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση είτε μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου.
- Η επίσημη συμμετοχή των εργαζομένων αυξάνεται με το μέγεθος της επιχείρησης (διάγραμμα 15).

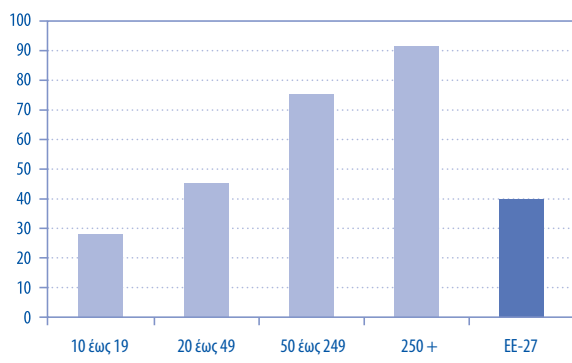
Διάγραμμα 14: Διαβούλευση με τους εργαζομένους και συμμετοχή τους όσον αφορά στα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ανά κλάδο (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



■ Διαβούλευση με τους εργαζομένους σχετικά με τα μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία
 ■ Ενθάρρυνση των εργαζομένων να συμμετάσχουν ενεργά στην εφαρμογή και αξιολόγηση των μέτρων για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία

Βάση: Επιχειρήσεις που αναφέρουν ότι έχουν θεσπίσει διαδικασίες και μέτρα για την αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία.

Διάγραμμα 15: Επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανά μέγεθος επιχείρησης: εκπροσώπηση μέσω επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση ή μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Σημείωση: Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση: όλες οι χώρες εκτός από την Κύπρο, τη Μάλτα και τη Σουηδία.

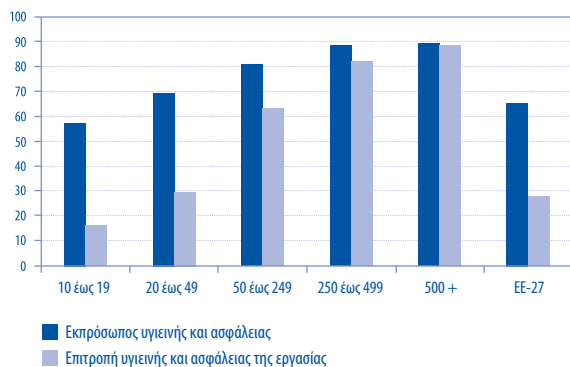
Εκπροσώπηση μέσω εργατικού σωματείου/συνδικάτου: όλες οι χώρες (εκτός από τη Γερμανία, την Αυστρία και το Λουξεμβούργο, όπου, λόγω αρμοδιότητας, η σχετική ερώτηση τέθηκε στους εκπροσώπους των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση και όχι στους εκπροσώπους των εργατικών σωματείων/συνδικάτων).

- Σε επίπεδο κλάδων, οι κλάδοι ηλεκτροδότησης, παροχής αερίου και υδροδότησης, η δημόσια διοίκηση και η εκπαίδευση αναφέρουν συχνότερα κάποιο είδος επίσημης εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση (επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση ή εργατικά σωματεία/συνδικάτα).
- Οι σκανδιναβικές χώρες αναφέρουν συχνότερα κάποιο είδος επίσημης εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, σε αντίθεση με την Πορτογαλία, την Ελλάδα και την Τσεχική Δημοκρατία. Σε ό,τι αφορά τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση, αναφέρονται σε μεγαλύτερα ποσοστά από τη Δανία (61%), ακολουθούμενη από την Ισπανία (58%) και το Λουξεμβούργο (57%). Όσον αφορά την εκπροσώπηση από τα εργατικά σωματεία/συνδικάτα, αναφέρεται συχνότερα από τη Νορβηγία (87%), τη Σουηδία (73%), τη Δανία (65%) και τη Φινλανδία (59%).

Επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ

- Στο πλαίσιο της επίσημης εκπροσώπησης σε θέματα ΕΑΥ, η έρευνα ESENER διερευνά την ύπαρξη εκπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας και επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις στην ΕΕ-27 αναφέρουν πολύ πιο συχνά την ύπαρξη εκπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας (65%) παρά επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση (28%). Όπως ήταν αναμενόμενο, το χάσμα είναι μικρότερο στις μεγάλες επιχειρήσεις (250–500 υπάλληλοι), οι οποίες αναφέρουν ποσοστά 87 και 83% αντίστοιχα (διάγραμμα 16).
- Όπως και στην επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων, υπάρχει μια σαφής αντιστοιχία με το μέγεθος της επιχείρησης, ιδίως όσον αφορά την ύπαρξη επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση, με την εκπροσώπηση να αυξάνεται όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση.
- Σε επίπεδο κλάδων, η επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα ΕΑΥ αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου, της υδροδότησης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης. Όσον αφορά στους εκπροσώπους υγιεινής και ασφάλειας, τα υψηλότερα ποσοστά αναφέρονται στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου και της υδροδότησης (75%), της υγείας και της κοινωνικής

Διάγραμμα 16: Επίσημη εκπροσώπηση σε θέματα EAY στην επιχείρηση, ανά μέγεθος επιχείρησης: εκπρόσωπος υγιεινής και ασφάλειας και επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση (% επιχειρήσεων στην ΕΕ-27)



Βάση: Όλες οι επιχειρήσεις.

Σημείωση: Εκπρόσωπος υγιεινής και ασφάλειας: όλες οι χώρες εκτός της Ελβετίας.
Ειδική περίπτωση στις Κάτω Χώρες.
Επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση: όλες οι χώρες εκτός του Λουξεμβούργου και της Σλοβενίας.

κής πρόνοιας (68%) και της μεταποίησης (68%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται στους κλάδους της εξόρυξης και των λατομείων (53%) και των ξενοδοχείων και της εστίασης (55%). Η ύπαρξη επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση αναφέρεται συχνότερα στους κλάδους της ηλεκτροδότησης, της παροχής αερίου και της υδροδότησης (50%), της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης (35%) και της εκπαίδευσης (34%).

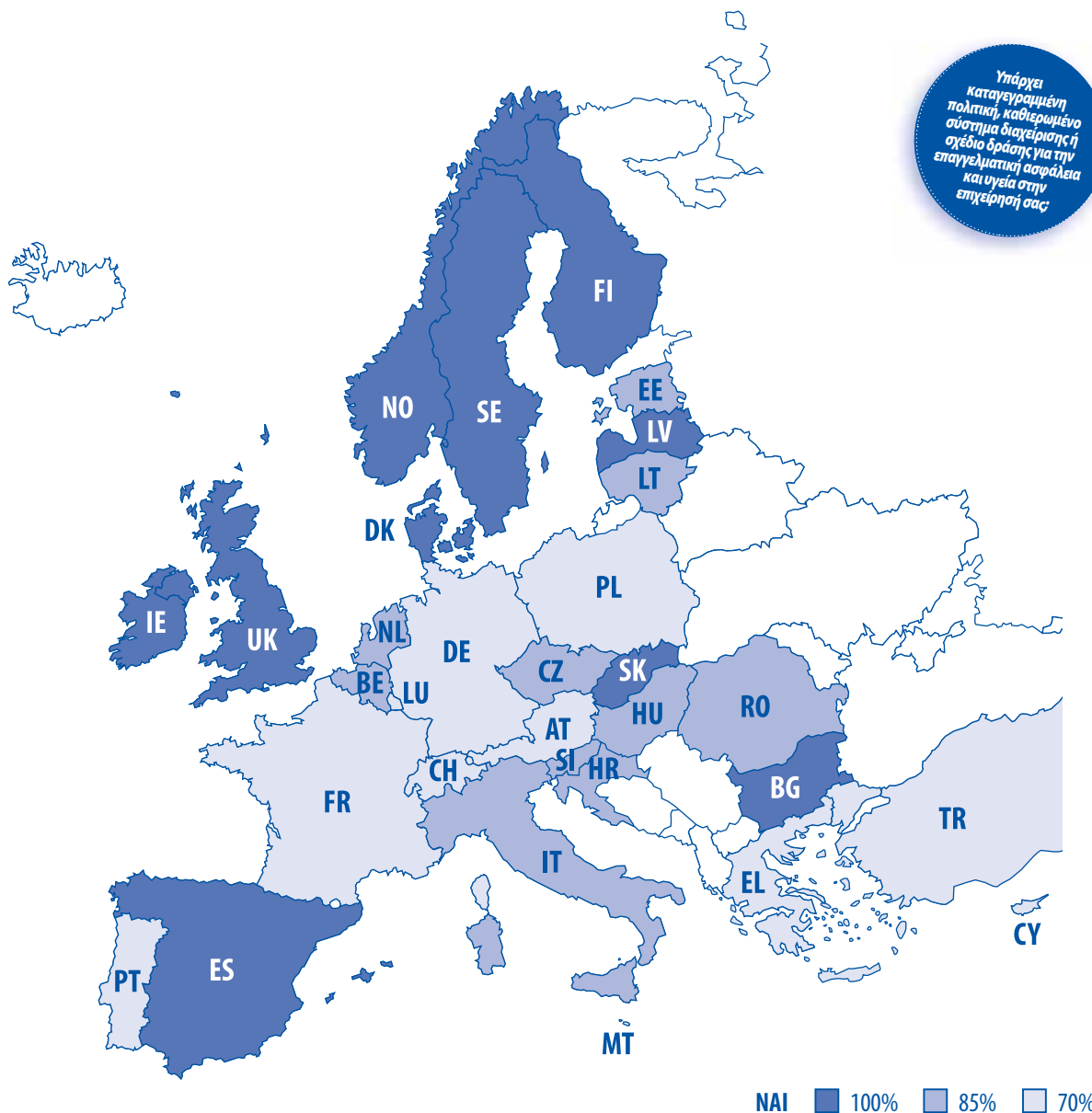
- Σε επίπεδο χωρών, υψηλότερα ποσοστά επίσημης εκπροσώπησης σε θέματα EAY καταγράφονται σε επιχειρήσεις στη Δανία, στη Νορβηγία, στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία. Η παρουσία εκπροσώπων υγιεινής και ασφάλειας κυμαίνεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στην Ιταλία (98%), στη Νορβηγία (92%) και τη Δανία (89%), ενώ τα χαμηλότερα επίπεδα καταγράφονται στην Ελλάδα (14%), στην Τουρκία (19%) και την Πορτογαλία (27%). Επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στην επιχείρηση αναφέρονται συχνότερα στη Δανία (71%), στη Βουλγαρία (68%) και την Εσθονία (48%), σε αντίθεση με τη Λετονία (3%), την Ελλάδα (8%) και την Ουγγαρία (10%).

Μεθοδολογία έρευνας

- Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν την άνοιξη του 2009 σε επιχειρήσεις με δέκα ή περισσότερους

υπαλλήλους από τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα και σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, εκτός της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας (NACE A), των ιδιωτικών νοικοκυριών (NACE T) και των ετερόδικων οργανισμών (NACE U).

- Καλύφθηκαν 31 χώρες: το σύνολο των 27 κρατών μελών της ΕΕ, δύο υποψήφιες χώρες (Κροατία και Τουρκία) και δύο χώρες ΕΖΕΣ (Νορβηγία και Ελβετία).
- Συνολικά, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με 28 649 διοικητικά στελέχη και 7 226 εκπροσώπους σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Σε κάθε χώρα συμμετείχαν στην έρευνα από 350 (Μάλτα) έως 1 500 επιχειρήσεις (βλ. <http://www.esener.eu>). Ο αριθμός και το ποσοστό των συνεντεύξεων με τους εκπροσώπους υγιεινής και ασφάλειας παρουσιάζουν μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών.
- Τα στοιχεία συλλέχθηκαν μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων με τη βοήθεια Η/Υ (CATI).
- Οι εργασίες πεδίου διεξάχθηκαν από την TNS Infratest Socialforschung.
- Τα δείγματα συλλέχθηκαν βάσει μη αναλογικού σχεδίου δειγματοληψίας που διορθώθηκε στη συνέχεια μέσω στάθμισης.
- Καταβλήθηκαν προσπάθειες για τη διαμόρφωση δειγμάτων που παρέχουν την απαιτούμενη ποιότητα και διασφαλίζουν συγκρισιμότητα μεταξύ χωρών. Η εργασία αυτή διεξάχθηκε σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound).
- Τα δύο ερωτηματολόγια (ερωτηματολόγιο για τους εκπροσώπους της διοίκησης και ερωτηματολόγιο για τους εκπροσώπους των εργαζομένων) καταρτίστηκαν από ομάδα στην οποία συμμετείχαν εμπειρογνώμονες σε θέματα σχεδιασμού ερευνών και EAY (ιδίως σε ό,τι αφορά τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους) μαζί με προσωπικό του EU-OSHA. Στη διατύπωση χρήσιμων ερωτήσεων για τα ενδιαφερόμενα μέρη του Ευρωπαϊκού Οργανισμού σημαντική ήταν η συμβολή της τριμερούς συμβουλευτικής ομάδας, η οποία απαρτίζεται από μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του και του Προεδρείου του EU-OSHA.
- Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη μεθοδολογία της έρευνας ESENER, επισκεφθείτε την ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.esener.eu>



Υπάρχει καταγεγραμμένη πολιτική, καθιερωμένο σύστημα διαχείρισης ή σχέδιο δράσης για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία στην επιχείρησή σας;

TE-30-10-334-EL-C doi:10.2802/24345 ISBN 978-92-9191-310-7

Περισσότερες πληροφορίες

Αναλυτικά αποτελέσματα διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.esener.eu>, ενώ από τον Ιούλιο του 2010 το σύνολο δεδομένων της ΕΣΕΝΕΡ θα είναι προσβάσιμο μέσω του Αρχείου Δεδομένων του Ηνωμένου Βασιλείου (UKDA) του Πανεπιστημίου του Essex στη διεύθυνση <http://www.data-archive.ac.uk>

Περαιτέρω αναλύσεις θα συνεχίσουν να διεξάγονται καθ' όλη τη διάρκεια του 2010 και θα δημοσιευθούν το 2011.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA)

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων (European Risk Observatory)
 Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ΙΣΠΑΝΙΑ
 Τηλ. + 34 944794360
 E-mail: information@osha.europa.eu

© Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία. Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής. Printed in Belgium, 2010