

Arbetsmiljö angår alla. Bra för både dig och din verksamhet.

Ökad förståelse av arbetsmiljöstyrning, psykosociala risker och arbetstagarnas medverkan genom Esener

En sammanfattning av fyra rapporter om sekundära analyser

Innehåll

Viktiga budskap	1
Bakgrund	2
Arbetsmiljöstyrning	2
Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön	5
Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker	7
Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, hinder, behov och vidtagna åtgärder	10
Metodik och publikationer som använts för Esener	13
Om författarna	14

Viktiga budskap

Arbetsmiljöstyrning

- Den europeiska lagstiftningen verkar i godtagbar grad ha fyllt sin funktion att uppmuntra företag till arbetsmiljöstyrning genom en samordnad, systembaserad strategi.
- Nivån på arbetsmiljöstyrning sjunker med minskande företagsstorlek, en trend som är särskilt påtaglig för företag med färre än 100 anställda. Sambandet med företagsstorleken varierar dock mellan olika länder, vilket tyder på att man kan främja gynnsamma "samband" där även de minsta företagen vidtar omfattande allsidiga förebyggande åtgärder.

- Arbetsmiljöstyrning är i regel vanligare inom traditionella högrisksektorer, men den ökande omfattningen av problem som belastningsbesvär, stress, våld och trakasserier kräver effektiva förebyggande åtgärder inom alla sektorer.
- Skillnaderna mellan länderna när det gäller arbetsmiljöstyrningens omfattning ger vid handen att det finns lärdomar att hämta genom mer internationellt jämförbar forskning.

Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön

- På arbetsplatser med arbetstagarrepresentation när det gäller arbetsmiljön är det mer sannolikt att ledningen satsar på att skapa en god arbetsmiljö och tillämpa förebyggande åtgärder både när det gäller den allmänna arbetsmiljön och psykosociala risker.
- Där arbetstagarrepresentation kombineras med starkt intresse för arbetsmiljön från ledningens sida är effekten särskilt påtaglig. Detta gäller i ännu högre grad om det finns ett företagsråd eller fackföreningsrepresentation bland de anställda och om arbetstagarrepresentanten får lämplig utbildning och lämpligt stöd.
- Esener bekräftar att det finns behov av fortsatt stöd för arbetstagarrepresentanter när det gäller arbetsmiljön.
- Det finns behov av forskning om hur arbetstagarrepresentation kan bidra till att psykosociala och andra framväxande risker hanteras så effektivt som möjligt.

Hantering av psykosociala risker

- På många arbetsplatser i Europa hanteras psykosociala risker på ett systematiskt sätt, men hur vanligt det är med en sådan samordnad strategi och dess omfattning (hur heltäckande den är) varierar betydligt mellan olika länder.

- En mer utbredd tillämpning av en systematisk strategi för att förebygga psykosociala risker bör främjas. Dessutom är det viktigt att se till att företag använder sig av ett brett spektrum av förebyggande åtgärder.
- Sammanhangsrelaterade faktorer – kännetecken för den miljö där ett företag verkar – har särskilt stor betydelse för i hur hög grad små företag vidtar åtgärder mot psykosociala risker. Därför erbjuder dessa faktorer en ingång till att förbättra hanteringen av psykosociala arbetsmiljörisiker i Europa.
- Den låga åtgärdsnivån inom sektorer som byggnation och tillverkning jämfört med inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete tyder på att en enhetligare tillämpning av förebyggande åtgärder behövs inom alla sektorer.

Drivkrafter, hinder, behov och åtgärder som rör hanteringen av psykosociala risker

- Det är mer sannolikt att företag som har en effektiv arbetsmiljöstyrning också vidtar åtgärder för att förebygga psykosociala risker. Inom alla företag är önskemål från arbetstagare eller arbetstagarrepresentanter och strävan efter att minska frånvaron viktiga orsaker till att man vidtar åtgärder. Vid specialinsatser verkar affärsnyttan ha större betydelse, vilket framgår av vikten av att upprätthålla produktiviteten, minska frånvaron och leva upp till kundernas önskemål eller företags image.
- Brist på tekniskt stöd och teknisk vägledning, följt av brist på resurser, identifieras generellt som de viktigaste hindren i hanteringen av psykosociala risker. Vissa resultat tyder på att hinder som frågans känslighet eller resursbrist blir extra viktiga för ett företag när det väl har börjat satsa på att hantera psykosociala risker.
- Medvetenheten om psykosociala risker behöver höjas, liksom tillgången till stöd och vägledning. Mer forskning behövs för att stödja affärsnyttan av att hantera psykosociala risker på arbetsplatsnivå.

Bakgrund

I juni 2009 slutförde Europeiska arbetsmiljöbyrån en Europaomfattande företagsundersökning om arbetsmiljön, den europeiska företagsundersökningen om nya och framväxande risker (Esener) ⁽¹⁾. Undersökningen omfattade omkring 36 000 intervjuer i 31 länder (EU:s 27 medlemsstater samt Norge, Schweiz, Kroatien och Turkiet). Syftet är att hjälpa arbetsplatser att hantera arbetsmiljöfrågor effektivare och förbättra de anställdas hälsa och välmående genom att ge beslutsfattare tillgång till information som kan jämföras mellan länder och är av betydelse för utformningen och genomförandet av ny politik på arbetsmiljöområdet.

⁽¹⁾ Se den kortfattade metodanmärkningen i slutet.

Genom separata telefonintervjuer tillfrågades ledning och arbetstagnas skyddsombud om hur arbetsmiljörisiker hanteras på deras arbetsplats, med särskilt fokus på psykosociala risker, dvs. fenomen som arbetsrelaterad stress, våld och trakasserier.

Resultaten finns på www.esener.eu och innefattar en beskrivande översiktsrapport där rönen från den inledande, bivariata analysen presenteras (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management) och en sammanfattning av rapporten på 23 språk finns på http://osha.europa.eu/sv/publications/reports/sv_esener1-summary.pdf

Dessutom finns ett interaktivt kartläggningsverktyg (<http://osha.europa.eu/sub/esener/sv>) som kan användas för att visa resultaten för utvalda frågor, uppdelade efter land, sektor och företagsstorlek.

Efter den inledande analysen har fyra djupgående (multivariata) sekundära analysprojekt genomförts under 2011. Denna sammanfattande rapport innehåller en översikt över rapporterna från dessa analyser. De fyra rapporterna är inriktade på följande frågor:

- Arbetsmiljöstyrning.
- Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön.
- Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker.
- Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, hinder, behov och vidtagna åtgärder.

Syftet med rapporterna är att bistå Europeiska arbetsmiljöbyrån med att tillhandahålla information som stöd för beslutsfattare på europeisk och nationell nivå och ge en god grund för diskussion om viktiga arbetsmiljöfrågor. Rapporterna kommer att vara till hjälp vid utformning och tillämpning av insatser på arbetsplatserna genom att göra det lättare att identifiera särskilda behov (t.ex. efter storlek, sektor och plats) och därmed göra det lättare att målinrikta resurserna mer effektivt. Resultaten bör också bidra till att främja och lägga grunden för ytterligare forskning.

Arbetsmiljöstyrning ⁽²⁾

De viktigaste forskningsmålen för denna rapport var följande:

1. Använda resultaten från Esener för att identifiera praxis som är förknippad med en effektiv arbetsmiljöstyrning.
2. Definiera en klassificering för företag efter deras egenskaper (land, storlek, ålder och sektor eller industri).
3. Utnyttja vetenskaplig kunskap och information om lagstiftnings- och affärsmiljön för att beskriva de "sammanhangs-

⁽²⁾ Leverantör: RAND Europe.

egenskaper” som har störst betydelse för hur starkt intresse företag visar för en effektiv arbetsmiljöstyrning.

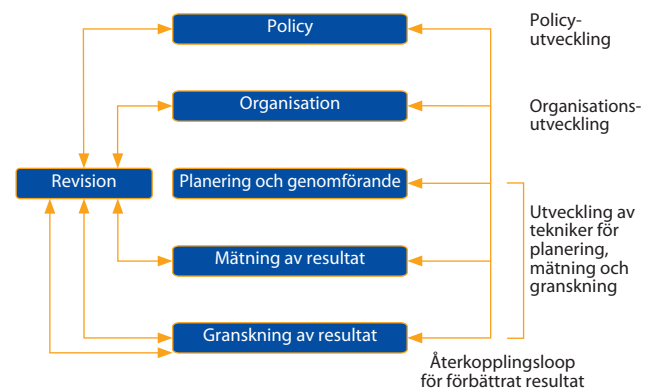
4. Diskutera de politiska konsekvenserna av den empiriska analysen.

Analysen innefattade en litteraturgenomgång och modellering av data från Esener. Syftet med litteraturgenomgången var att hitta samband mellan variabler som skulle kunna prövas i modelleringssteget och förstå en begreppsram för analysen. Syftet med modelleringen, som gjordes genom faktoranalys, var att förstå kopplingarna mellan relevanta aspekter av arbetsmiljöstyrningen. Dessa arbetsmiljöaspekter identifierades genom mappning av frågor från Esener till begreppsramen. Kunskapen om sambanden användes för att utarbeta ett index för arbetsmiljöstyrning. Därefter kunde ett urval oberoende variabler prövas mot detta index, t.ex. företagsstorlek, plats (land), demografiska variabler och industrisektor.

Huvudresultat från litteraturgenomgången

- Trots att skade- och sjukdomsfrekvensen har minskat under de senaste åren rapporterar arbetstagarna kvarstående och framväxande arbetsmiljörisiker. Förutom att leda till fysisk och psykosocial skada har en dålig arbetsmiljö betydande ekonomiska konsekvenser både för den enskilda arbetstagaren, arbetsplatsen och samhället som helhet.
- Initiativen har haft fokus på att främja effektivare metoder för arbetsmiljöstyrning, med en påtaglig förskjutning från traditionella lagstiftningsbaserade strategier till sådana där arbetsmiljön integreras i den övergripande företagsledningen, vilket ökar känslan av ansvar för både arbetsgivare och arbetstagare. Det går att gruppera dessa strategier löst som system för arbetsmiljöstyrning.
- Trots att begreppen arbetsmiljöstyrning och system för arbetsmiljöstyrning har blivit allt populärare bland aktörer som berörs av arbetsmiljöfrågor – lagstiftare, arbetsgivare, arbetstagare och arbetsmiljömyndigheter – saknas hållbara forskningsresultat om begreppens effekt när det gäller förbättringar av arbetsmiljön och andra utfall. Litteraturöversikten har dock identifierat vissa faktorer som har samband med en effektiv arbetsmiljöstyrning.
- Utifrån litteraturgenomgången utarbetades en begreppsram som vägledning för den empiriska analysen. Analysen gjordes med utgångspunkt från de grundläggande momenten i ett system för arbetsmiljöstyrning: utformning av en policy, organisatorisk utveckling, planering och genomförande, mätning och bedömning av de viktigaste riskerna för organisationen och mätning av arbetsmiljöåtgärdernas effektivitet (figur 1).

Figur 1: En begreppsram för genomförande



Källa: HSE (1998).

Huvudresultat från den empiriska analysen

- Vid den empiriska analysen valde man ut ett antal frågor från frågeformuläret för chefer i Esener (MM-frågor) som rörde olika aspekter av arbetsmiljöstyrning (tabell 1).
- Faktoranalys visade att alla de elva variabler som granskades hade ett starkt samband med varandra, vilket innebär att företag som rapporterade genomförande av en aspekt av arbetsmiljöstyrning ofta rapporterade även andra aspekter. Detta resultat tyder på att företag generellt verkar anta strategier som bygger på styrsystem för arbetsmiljön och även på att det är empiriskt motiverat att använda begreppet system för arbetsmiljöstyrning.
- Dessutom visade en faktoranalys att det gick att konstruera en enda variabel som uttrycker arbetsmiljöstyrningens omfattning och skulle göra det möjligt att klassificera företagen på en glidande skala. Denna indikator bestod av nio variabler som motsvarar de frågor som listas i tabell 1.

Tabell 1: Variabler som ingick i den sammanlagda poängen för arbetsmiljöstyrning (*)

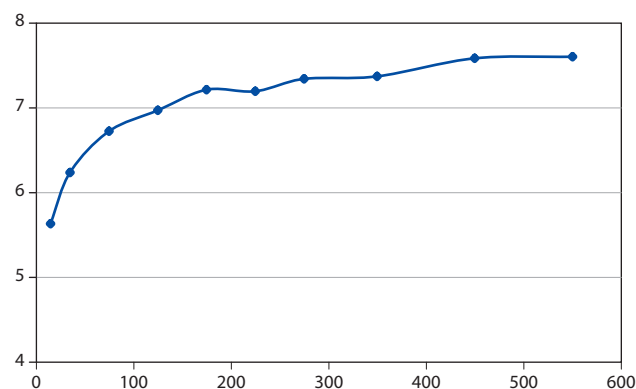
- Vilka arbetsmiljötjänster använder ni, oavsett om det är internt eller externt anlitade tjänster? (MM150)
- Analyseras orsakerna till sjukfrånvaro rutinmässigt på din arbetsplats? (MM152)
- Vidtar ni åtgärder för att stödja anställdas återgång till arbetet efter en lång tids sjukfrånvaro? (MM153)
- Finns det en dokumenterad arbetsmiljöpolicy, ett fastställt ledningssystem eller en åtgärdsplan för arbetsmiljöarbetet på er arbetsplats? (MM155)
- Är arbetsmiljöfrågor något som regelbundet, ibland eller nästan aldrig diskuteras vid möten där högre chefer deltar? (MM158)
- Totalt sett, hur skulle du bedöma graden av deltagande i hanteringen av arbetsmiljöfrågor bland chefer med personalansvar och arbetsledare? (MM159)
- Kontrolleras arbetsstationerna på arbetsplatsen regelbundet ur hälso- och säkerhetsynpunkt inom ramen för en riskbedömning eller liknande åtgärder? (MM161)
- Har din arbetsplats använt arbetsmiljöinformation från något av följande organ eller institut? (MM173)
- Finns det ett internt skyddsombud och en arbetsmiljökommitté på din arbetsplats? (MM355 + MM358 kombinerat)

(*) MM-numren motsvarar frågor som ställdes vid undersökningen. Frågeformuläret finns på www.esener.eu

Källa: Esener – Hantering av arbetsmiljön, Europeiska arbetsmiljöbyrån (2012).

- De vanligaste rapporterade komponenterna i indexet är genomförandet av en arbetsmiljöpolicy, diskussion av arbetsmiljön vid ledningsmöten på hög nivå, att chefer med personalansvar engagerar sig i arbetsmiljön och regelbundna riskbedömningar.
- Företagsstorleken, dess industrisektor och plats (land) är de variabler som har störst betydelse för arbetsmiljöstyrningen i vidare bemärkelse. Som förväntat rapporterar mindre företag klart färre åtgärder för arbetsmiljöstyrning jämfört med större företag (figur 2). Men det är viktigt att lägga märke till att antalet åtgärder minskar mycket snabbare med företagets storlek under 100 anställda.

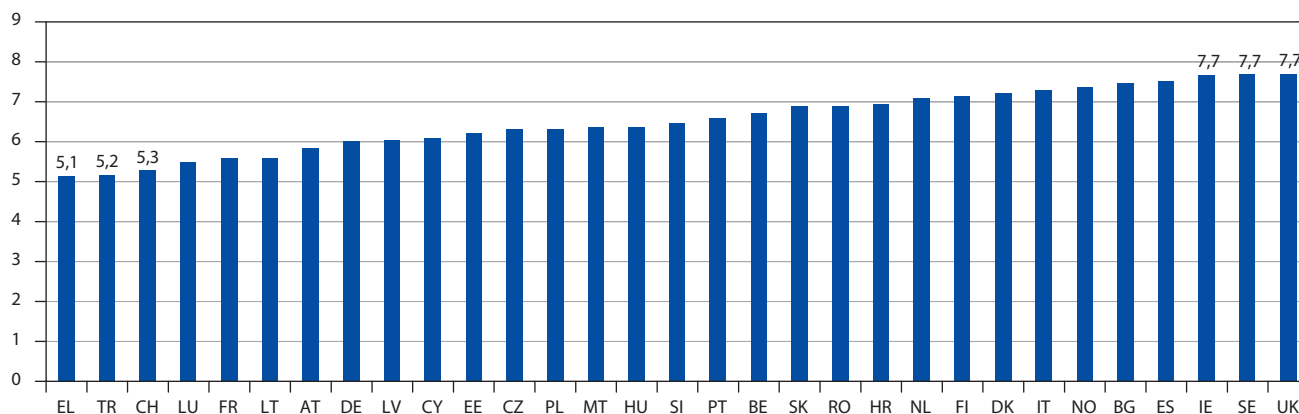
Figur 2: Sammanlagd poäng för företagsstorlek (antal anställda) och arbetsmiljöstyrning



Källa: Esener – Arbetsmiljöstyrning, Europeiska arbetsmiljöbyrån (2012).

- Indikatorer för arbetsmiljöstyrning rapporteras oftare från företag inom byggnation, mineralutvinning, hälso- och sjukvård och socialt arbete jämfört med från offentlig förvaltning och fastighetssektorn. En mer ingående analys visar att landet är den viktigaste signifikanta faktor som har betydelse för om förebyggande åtgärder tillämpas (figur 3).

Figur 3: Sammanlagd poäng för land och arbetsmiljöstyrning



Källa: Esener – Arbetsmiljöstyrning, Europeiska arbetsmiljöbyrån, EU-Osha (2012).

- Med kontroll av andra faktorer (t.ex. storlek) finns det signifikanta skillnader mellan länderna i det genomsnittliga antalet indikatorer, som varierar från ca fem i Grekland, Turkiet och Schweiz till nästan åtta i Irland, Sverige och Storbritannien.
- Om ett företag är oberoende eller ingår i en större organisation är mindre viktigt men fortfarande en signifikant faktor. Oberoende företag rapporterar färre åtgärder för arbetsmiljöstyrning än företag som ingår i en större enhet.
- Andra demografiska variabler såsom ålderssammansättning eller könsfördelning har mycket liten inverkan på nivån av arbetsmiljöstyrning.

Politiska konsekvenser

- Esener tyder på att företag som tillämpar arbetsmiljöstyrning gör det med en sammanhängande, systembaserad strategi i stället för att inrikta sig på enstaka specialåtgärder. Detta ger stöd för att den målriktade lagstiftningsstrategi som fastställs i ramdirektivet från 1989 (89/391/EEG) är effektiv. Esener tyder på att arbetsmiljöstyrningen generellt ligger på en hög nivå i Europa, men den snabba försämringen med minskande företagsstorlek och den betydande variationen mellan länder behöver åtgärdas.
- Fakta visar att även de minsta företagen rapporterar en hög nivå av arbetsmiljöstyrning i vissa länder, vilket tyder på att arbetsmiljöstyrningen skulle kunna öka väsentligt bland små företag (särskilt företag med färre än 100 anställda) om en tillräckligt gynnsam miljö kan skapas. Dessutom behövs internationellt jämförbar forskning för att identifiera de huvudvillkor som bidrar till en sådan gynnsam miljö.
- Praxis för arbetsmiljöstyrning tycks bygga på traditionella uppfattningar om risker och teknisk innovation, och företag inom traditionell högriskindustri och teknikintensiv industri rapporterar högre nivåer av arbetsmiljöstyrning. Men med tanke på framväxande eller växande problem, t.ex. belastningsbesvär, stress, våld och trakasserier, behöver den jämförelsevis låga nivån av arbetsmiljöstyrning inom vissa sektorer (särskilt inom servicenäringen) åtgärdas.

Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön ⁽³⁾

Syftet med denna studie var att göra en mer ingående analys av Esener-data om arbetstagarrepresentationen vid insatser som rör arbetsmiljöstyrning samt att undersöka sambandet mellan arbetsmiljöåtgärders effektivitet inom företag och arbetstagarrepresentanternas medverkan i åtgärderna. För att uppnå detta syfte gjordes följande:

1. Kontroll av i vilken grad Esener bekräftar praxis som i andra studier visats ha samband med arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöstyrningen.
2. Definition av en klassificering av företag efter deras egenskaper och bestämningsfaktorerna för arbetstagarnas medverkan.
3. Utnyttjande av vetenskaplig kunskap och information om lagstiftnings- och affärsmiljön för att beskriva de "sambandsegenskaper" som har störst betydelse för arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöstyrningen på företag.
4. Utvärdering av effekten av arbetstagarnas medverkan enligt analysen av svar på relevanta Esener-frågor.
5. Granskning av möjliga samband mellan arbetstagarrepresentanternas medverkan i insatser för arbetsmiljöstyrning och nationella lagstiftningsmodeller för dessa områden.
6. Diskussion av politiska konsekvenser, identifiering av huvudsakliga orsaker till att vidta åtgärder och hinder som skulle kunna behandlas för att främja en ökad och effektivare medverkan från arbetstagarna.

Huvudresultat från litteraturgenomgången

- Tidigare offentliggjorda Esener-data ⁽⁴⁾ visade på effekten av formell medverkan från arbetstagare ⁽⁵⁾ i arbetsmiljöstyrningen och på att alla åtgärder för att hantera allmänna arbetsmiljörisiker som togs upp i undersökningen oftare tillämpades när det fanns en formell arbetstagarrepresentation. Det fanns ett positivt samband mellan å ena sidan att företaget hade en arbetsmiljöpolicy, styrsystem och handlingsplaner och å andra sidan samråd med arbetstagarna, även efter att hänsyn tagits till företagsstorleken.
- Rapporten tyder på att dessa effekter när arbetstagarrepresentation förekom på mindre företag var ännu mer uttalade än på större företag med arbetstagarrepresentation. Enligt

⁽³⁾ Leverantör: CWERC (Cardiff Work Environment Centre), Cardiff University.

⁽⁴⁾ Översiktsrapporten finns på: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management. Se också Esener-webbplatsen på: <http://www.esener.eu>

⁽⁵⁾ Begreppet "formell medverkan" används för att ange att en representant (en vald person eller ett valt organ) används i stället för direkt kommunikation mellan ledning och anställda.

rapporten var dessutom formell representation kopplad till en mer positiv uppfattning om åtgärdernas framgång (t.ex. effekten av en arbetsmiljöpolicy) för hantering av arbetsmiljöriser. Författarna hävdar också att närvaron av (och medverkan från) arbetstagarrepresentanterna utan tvekan är en faktor som bidrar till att arbetsmiljöpolicyer och handlingsplaner utarbetas.

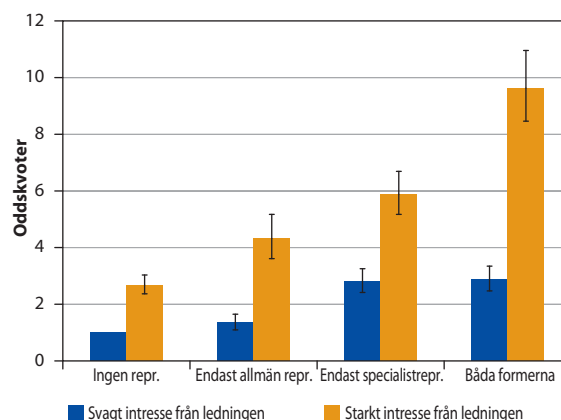
- Data från den internationella litteraturen förefaller ge gott stöd för tanken att arbetsmiljöresultaten blir bättre om arbetstagarrepresentation utgör en del av arbetsgivarens arbetsmiljöstyrning och att gemensamma insatser, fackförbund och arbetstagarrepresentation när det gäller arbetsmiljön på arbetsplatsen sannolikt har samband med sådana utfall.
- Storskaliga internationella undersökningar som inkluderar data från alla medlemsstater om arbetstagarrepresentationens roll och samråd om arbetsmiljön är dock sällsynta (6). Därför är Esener-resultaten särskilt viktiga, eftersom de utgör en betydande mängd data som samlats in från ett stort urval respondenter från alla EU:s medlemsstater.

Huvudresultat från den empiriska analysen

- De faktorer som enligt analysen har samband med arbetstagarrepresentation stämmer överens med tidigare arbeten, som ger vid handen att arbetstagarrepresentation är vanligare inom större organisationer, inom den offentliga sektorn, i organisationer med en högre andel äldre anställda och på arbetsplatser där arbetsmiljön och de anställdas synpunkter prioriteras.
- Det finns också ett starkt samband med ledningens intresse för arbetsmiljön, som i kombination med arbetstagarrepresentationen (särskilt när det gäller både den allmänna arbetsmiljön och specifika arbetsmiljöaspekter) har en signifikant koppling till ett spektrum av arbetsmiljöåtgärder, bland annat att företaget har en arbetsmiljöpolicy, och tillämpar rutininsamling av uppgifter om sjukfrånvaro samt gör regelbundna kontroller av arbetsmiljön på arbetsplatsen.
- Som ett exempel kan nämnas att det efter kontroll för andra faktorer är nästan tio gånger mer sannolikt att respondenter från arbetsplatser med båda formerna av arbetstagarrepresentation och ett starkt intresse från ledningen för arbetsmiljön ska rapportera att deras organisation har en dokumenterad arbetsmiljöpolicy än att respondenter från arbetsplatser som saknar arbetstagarrepresentation och där ledningens intresse för arbetsmiljöfrågor är svagt ska göra det (figur 4).

(6) Rapporterat från Epsare-studien som genomfördes för ETUI:s räkning (Mendez et al., 2008).

Figur 4: Samband efter kontroll för andra faktorer mellan: a) former av arbetstagarrepresentation (*) och b) rapportering av en dokumenterad arbetsmiljöpolicy, vid starkt och svagt intresse från ledningens sida för arbetsmiljöfrågor

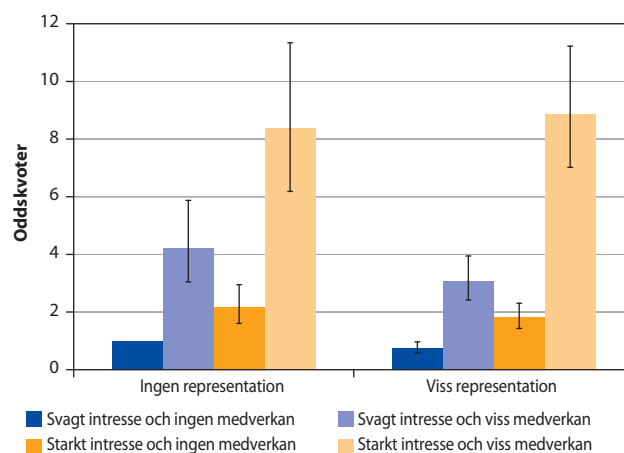


(*) Former av arbetstagarrepresentation: Allmänt – företagsråd och/eller fackföreningsrepresentation. Med speciell inriktning på arbetsmiljön – en arbetsmiljökommitté och/eller ett skyddsombud.

Källa: Esener – Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön, EU-Osha (2012).

- Det är mer sannolikt att arbetsmiljöåtgärder betraktas som effektiva på arbetsplatser där det finns arbetstagarrepresentation, särskilt i kombination med starkt intresse för arbetsmiljön från ledningens sida. I linje med detta tyder analysen dessutom på att det generellt är mer sannolikt med hantering av psykosociala risker på företag med arbetstagarrepresentation, särskilt om ledningen dessutom visar ett starkt intresse för arbetsmiljön (figur 5).

Figur 5: Samband efter kontroll för andra faktorer mellan: a) arbetstagarnas medverkan och b) effektiva arbetsmiljöåtgärder för att hantera psykosociala risker, vid starkt och svagt intresse från ledningens sida för arbetsmiljöfrågor och med och utan arbetstagarrepresentation (*)



(*) Former av arbetstagarrepresentation: Allmänt – företagsråd eller fackföreningsrepresentation. Med speciell inriktning på arbetsmiljön – en arbetsmiljökommitté och/eller ett skyddsombud.

Källa: Esener – Arbetstagarrepresentation och samråd om arbetsmiljön, EU-Osha (2012).

- Resultaten visar ett likartat mönster vid jämförbara analyser med datauppsättningar från intervjuer med skyddsombud, vilket ger stöd för de rön som redovisas ovan och särskilt bekräftar det starka sambandet med ledningens intresse för arbetsmiljön.
- Resultaten tyder på att det oberoende av andra faktorer är mer sannolikt att arbetsmiljöstyrningen är effektiv i organisationer som inte bara har en arbetstagarrepresentant utan också ser till att denna har ett lämpligt sammanhang att verka i. Däri ingår ett starkt intresse för arbetsmiljön från ledningens sida, heltäckande arbetsmiljöutbildning för arbetstagarrepresentanter, stödsystem och mekanismer för att genomföra företagets arbetsmiljöpolicy och -praxis samt en aktiv och erkänd roll i den dagliga arbetsmiljöstyrningen, både när det gäller traditionella och psykosociala risker.
- I linje med tidigare nationella studier visar jämförelser mellan sektorer en högre nivå av arbetstagarrepresentation vid allmännyttiga företag, inom den offentliga sektorn och inom tillverkningsindustrin. Dessutom föreligger en stark arbetsmiljösattnings från ledningens sida och insatser för deltagande inom många av de sektorer som ingår i kategorin tillverkning ⁽⁷⁾ i den offentliggjorda Esener-rapporten.
- Sett till länder är både allmän arbetstagarrepresentation och särskilda skyddsombud i kombination med ett starkt intresse för arbetsmiljön från ledningens sida högst i de skandinaviska länderna och lägst i de mindre sydeuropeiska länderna. Generellt dominerar EU-15-länderna bland de länder som ligger över genomsnittet när det gäller sådana samband, men även några av de nyare medlemsländerna, t.ex. Bulgarien och Rumänien, ligger högt inom gruppen medan vissa EU-15-länder, t.ex. Tyskland och Frankrike, hamnar under genomsnittet.

Dessa slutsatser, som bygger på analyser som kontrollerats med avseende på andra faktorer som har stor inverkan, överensstämmer med och ger stöd för tidigare arbete genom att de: a) identifierar arbetstagarrepresentation som ett viktigt element i en effektiv arbetsmiljöstyrning och b) betonar att det sammanhang där arbetstagarrepresentanterna är verksamma är en viktig faktor i förhållandet mellan arbetstagarrepresentation och arbetsmiljöstyrning.

⁽⁷⁾ Tillverkningsindustri: mineralutvinning, tillverkning, el-, gas- och vattenförsörjning (allmännyttiga företag) och byggnation.

Politiska konsekvenser

- En ytterligare analys av Esener ger två budskap till politiska beslutsfattare. För det första bekräftar Esener att fortsatt stöd behövs för skyddsombud på arbetsplatserna och för att skapa förutsättningar för att tillämpa god praxis. För det andra gäller det att om det, som den bredare litteraturen inom området antyder, är så att dessa förutsättningar för effektivt uppfyllande av de lagstadgade kraven på arbetstagarrepresentation när det gäller arbetsmiljön i EU endast finns på en minoritet av arbetsplatserna och att antalet sådana arbetsplatser dessutom minskar, är detta också ett problem som måste uppmärksammas.
- När det gäller behovet av forskning är många av de politiska konsekvenserna relativt dåligt dokumenterade ifråga om effekten på det faktiska arbetstagarinflytandet på insatser för att förbättra arbetsmiljön och välbefinnandet på arbetsplatsen. Mycket återstår fortfarande att klarlägga när det gäller hur arbetstagarrepresentationen bäst utnyttjas för att hantera psykosociala och andra nya och framväxande risker.

Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker ⁽⁸⁾

De viktigaste forskningsmålen för denna studie var följande:

- Att använda resultaten från Esener för att identifiera praxis som är förknippad med en effektiv hantering av psykosociala risker.
- Att definiera en klassificering för företag efter deras egenskaper (sektor, storlek, ålder, sektor eller industri).
- Att utnyttja vetenskaplig kunskap och information om lagstiftnings- och affärsmiljön för att beskriva de "sammanhangsegenskaper" som har störst betydelse för företags åtagande när det gäller effektiv hantering av psykosociala risker.
- Diskutera de politiska konsekvenserna av den empiriska analysen.

För att uppnå detta gjordes en litteraturgenomgång med syfte att identifiera förhållanden mellan variabler som skulle kunna prövas i modelleringssteget och att föreslå en begreppsram för analysen. Syftet med modelleringen, som gjordes genom faktoranalys, var att förstå kopplingarna mellan relevanta aspekter av hanteringen av psykosociala risker. Dessa aspekter av psykosociala risker identifierades genom mappning av Esener-frågorna till begreppsramen så att ett index för psykosocial riskhantering

⁽⁸⁾ Leverantör: RAND Europe.

kunde utarbetas. Ett urval av oberoende variabler prövades mot detta index, t.ex. företagsstorlek, land, demografiska variabler och industrisektor.

Huvudresultat från litteraturgenomgången

- Enligt specialmodulen om arbetsmiljö i EU:s arbetskraftsundersökning 2007 rapporterade 27,9 procent av arbetstagarna exponering som påverkade deras psykiska välbefinnande, vilket motsvarar ungefär 55,6 miljoner arbetstagare. Ungefär 14 procent av dem som hade ett arbetsrelaterat hälsoproblem upplevde stress, depression eller ångest som sitt huvudsakliga problem.
- Psykosociala faror och tillhörande risker är betydande utmaningar för Europas politiska beslutsfattare. Enligt studien finns det fortfarande en klyfta mellan politik och praktik, trots att flera politiska initiativ har lanserats på både EU-nivå och nationell nivå sedan slutet av 1980-talet.
- Det krävs bättre förståelse av begreppet psykosociala faror och deras tillhörande risker för att det ska gå att bedöma och minska dem på ett effektivt sätt. Det finns en betydande samling vetenskaplig litteratur som förespråkar att ett paradigm för riskhantering måste användas för effektiv hantering av psykosociala risker. Trots vissa svårigheter att tillämpa ett sådant paradigm på psykosociala risker förefaller det effek-

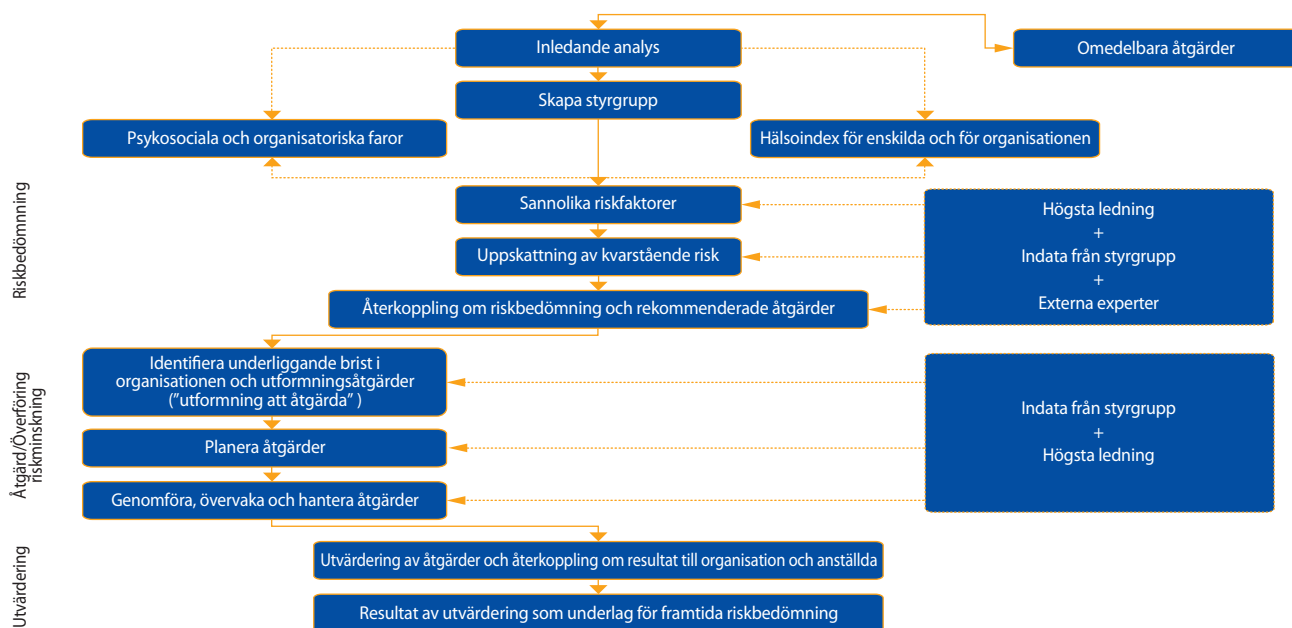
tivare än enkla åtgärder på arbetsplatsen och andra verktyg, t.ex. stressundersökningar.

- En begreppsram för den empiriska analysen identifierades vid litteraturgenomgången utifrån paradigmet för riskhantering. Begreppsramen innefattar ett antal faser, bland annat: riskbedömning, överföring av informationen om risker till målriktade åtgärder, införande och styrning av riskminskningsåtgärder och utvärdering av åtgärderna plus återkoppling om befintliga åtgärder och framtida handlingsplaner (figur 6).

Huvudresultat från den empiriska analysen

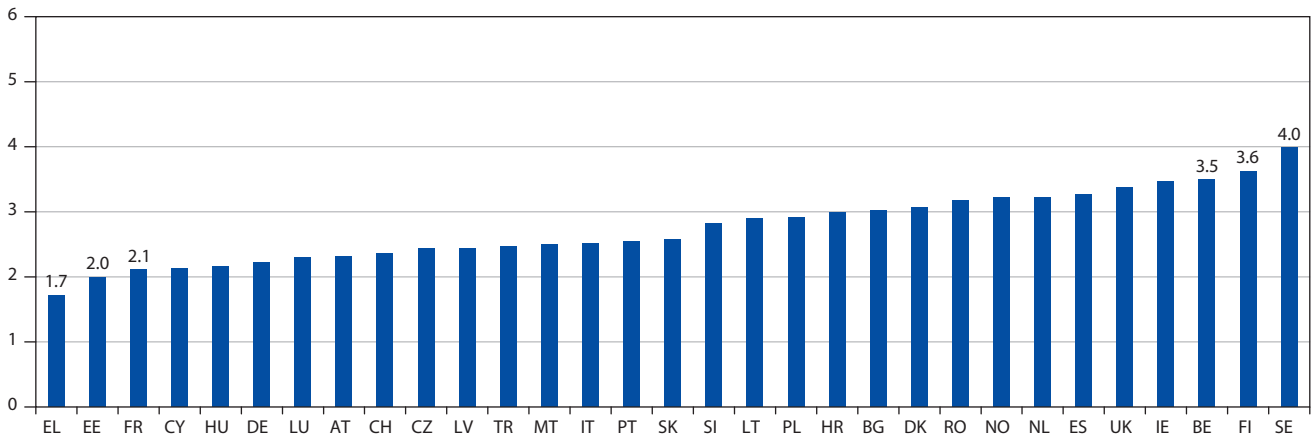
- Faktoranalysen byggde på begreppsramen och visade att åtta av de faktorer eller variabler som man övervägde att ta med i den sammanlagda poängen för psykosocial riskhantering (se tabell 2) hade ett starkt samband med varandra. Detta gör det möjligt att utarbeta ett sammansatt index och leder till slutsatsen att företag generellt verkar välja systembaserade strategier för hantering av psykosociala risker. Det verkar vara empiriskt motiverat att tillämpa en riskhanteringsstrategi.
- Därför togs en enda indikator för omfattningen av den psykosociala riskhanteringen fram för klassificering av företagen. Den slutliga indikatorn bestod av sex variabler eftersom frågorna om arbetsrelaterad stress (MM250), mobbning och trakasserier (MM251) och våld (MM252) visade sig korrelera så väl att de sammanföll till en enda variabel.

Figur 6: En modell för hantering av psykosociala risker



Källa: Anpassat efter E. Rial-González (2000).

Figur 7: Sammanlagd poäng för land och hantering av psykosociala risker



Källa: Esener – Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker, EU-Osha (2012).

Tabell 2: Variabler som ingick i den sammanlagda poängen för psykosocial riskhantering

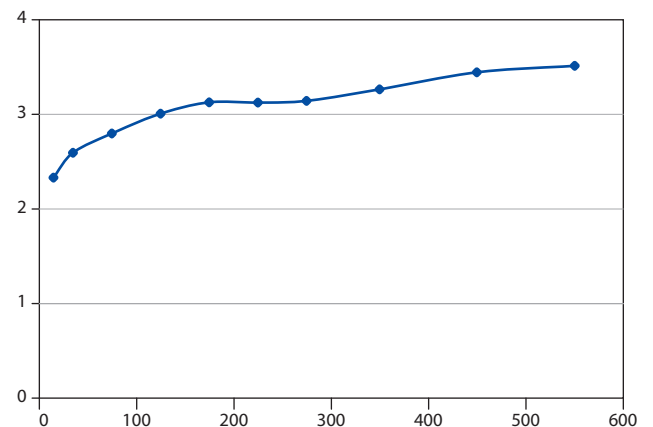
- Vilka arbetsmiljötjänster använder ni? Använder ni psykolog? (MM150_3)
- Finns det något förfarande på din arbetsplats för att ta itu med arbetsrelaterad stress? (MM250)
- Finns det något förfarande på plats för att ta itu med mobbning eller trakasserier? (MM251)
- Finns det något förfarande för att ta itu med arbetsrelaterat våld? (MM252)
- Har det under de senaste tre åren tillhandahållits utbildning på din arbetsplats för att hantera psykosociala risker? (MM253.6)
- Informeras de anställda om psykosociala risker och hur dessa påverkar säkerheten och hälsan? (MM259)
- Har de informerats om vem de ska kontakta när det gäller arbetsrelaterade psykosociala problem? (MM260)
- Har du använt information eller stöd från externa källor om hur man kan hantera psykosociala risker på arbetsplatsen? (MM302)

Källa: Esener – Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker, EU-Osha (2012).

- Landet och företagsstorleken är de viktigaste bestämningsfaktorerna för omfattningen av hanteringen av psykosociala risker. Verksamhetssektorn har en signifikant men mindre effekt.

- Den mångfald av kulturella, ekonomiska och lagstiftningsrelaterade faktorer som i studien ingår i variabeln "land" är den mest betydelsefulla faktorn när det gäller i vilken omfattning åtgärder tillämpas för att hantera psykosociala risker (figur 7).
- Mindre företag rapporterar signifikant färre åtgärder för hantering av psykosociala risker än stora företag (figur 8).

Figur 8: Sammanlagd poäng för företagsstorlek (antal anställda) och hanteringen av psykosociala risker



Källa: Esener – Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker, EU-Osha (2012).

- Det finns en signifikant skillnad mellan olika sektorer när det gäller nivån på hanteringen av psykosociala risker: företag inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete rapporterar oftast en högre nivå än tillverkningsföretag.
- Liksom när det gäller arbetsmiljöstyrning i allmänhet har andra demografiska variabler såsom personalens ålderssammansättning och könsfördelning mycket liten effekt på nivån av hantering av psykosociala risker.

- De vanligaste åtgärder som används för att hantera psykosociala risker är att se till att "de anställda vet vem de ska kontakta när det gäller arbetsrelaterade psykosociala problem" och "tillhandahållande av utbildning". Andra åtgärder, t.ex. att använda en psykolog och förfaranden för att hantera psykosociala risker, används mindre allmänt.
- Generellt släpar hanteringen av psykosociala risker vid europeiska företag efter jämfört med den allmänna arbetsmiljöstyrningen. Företag med en god arbetsmiljöstyrning håller ofta en högre nivå även när det gäller att hantera psykosociala risker.

Politiska konsekvenser

- Resultaten tyder på att psykosociala risker ofta hanteras med en sammanhängande och systembaserad strategi, liksom arbetsmiljöstyrningen, men att vissa förebyggande åtgärder används mycket sällan i vissa länder (t.ex. användning av psykolog och införande av förfaranden för att hantera psykosociala risker). Ramdirektivets systematiska strategi för riskhantering förefaller fungera som en ändamålsenlig bas för åtgärder för att hantera psykosociala risker, men man bör se till att företag i alla länder tillämpar ett brett spektrum av förebyggande åtgärder.
- Även mindre företag har möjlighet att tillämpa en systematisk strategi för att hantera psykosociala risker, men i hur hög grad detta förverkligas varierar påtagligt mellan olika länder. Detta tyder på att sammanhangsrelaterade faktorer som lagstiftningsmodell, organisationskultur och organisatorisk kapacitet har stor betydelse, vilket visar vägen för hur hanteringen av psykosociala risker kan förbättras på arbetsplatserna i hela Europa.
- Inom olika verksamhetssektorer motsvarar nivån på hanteringen av psykosociala risker områden med hög incidens, vilket också visas av befintlig forskning, t.ex. enkätundersökningar med arbetstagare. Den låga åtgärdsnivån inom sektorer som byggnation och tillverkning jämfört med inom utbildning, hälso- och sjukvård och socialt arbete tyder på att en enhetligare tillämpning av förebyggande åtgärder behövs inom alla sektorer.

Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, hinder, behov och vidtagna åtgärder ⁽⁹⁾

Syftet med projektet var att identifiera orsaker till att vidta åtgärder och hinder som påverkar europeiska företag när det gäller hanteringen av psykosociala risker och klarlägga befintliga behov inom detta område. Målen var närmare bestämt följande:

- Att identifiera orsaker till att vidta åtgärder, hinder och behov i samband med hanteringen av psykosociala risker: tillämpning av förfaranden för arbetsrelaterad stress, mobbning/trakasserier och våld på arbetsplatsen samt specialåtgärder för att hantera psykosociala risker.
- Att utnyttja vetenskaplig kunskap och information om lagstiftnings- och affärsmiljön för att beskriva de "sammanhangsegenskaper" som har störst betydelse för företags hantering av psykosociala risker.
- Att diskutera de politiska konsekvenserna och identifiera de främsta orsakerna till att vidta åtgärder och de hinder som borde behandlas.

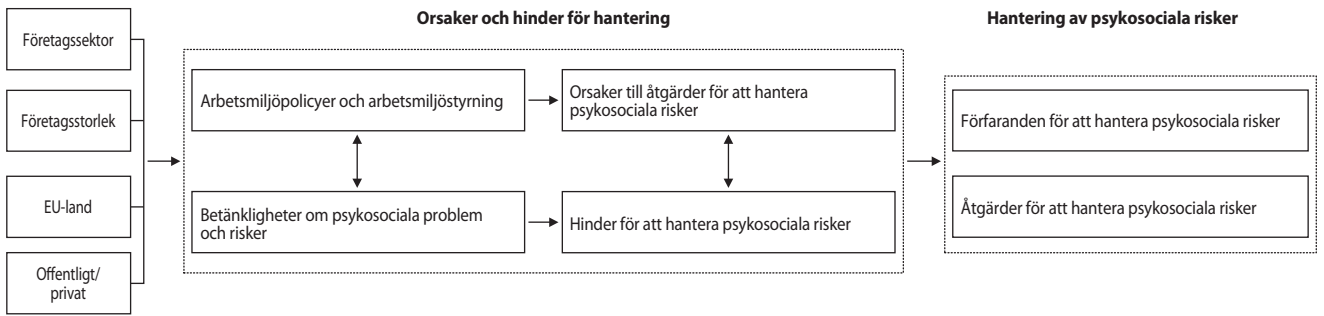
Huvudresultat från litteraturgenomgången

- Betydande framsteg har uppnåtts i EU när det gäller att erkänna betydelsen av psykosociala riskfaktorer i allmänhet och arbetsrelaterad stress, trakasserier och våld på arbetsplatsen i synnerhet. Såsom påpekas ovan ⁽¹⁰⁾ förefaller det dock finnas en klyfta mellan politik och praktik som hindrar hanteringen av psykosociala risker på företagsnivå.
- Överföring av policyer för hantering av psykosociala risker till effektiv praxis kräver kapacitet, både på makronivå (nationell/regional nivå) och på företagsnivå. Denna kapacitet gäller allt från kunskap och erfarenhet hos viktiga aktörer (företagsledning, anställda, politiska beslutsfattare) till relevant och tillförlitlig information som kan fungera som beslutsunderlag och tillgång till effektiva och användarvänliga metoder och verktyg i kombination med stödjande strukturer (experter, konsulter, tjänster och institutioner, forskning och utveckling).
- En begreppsram för studien definierades utifrån litteraturgenomgången, med bland annat de huvudsakliga orsakerna till att vidta åtgärder och hindren som påverkar europeiska företag när det gäller hanteringen av psykosociala risker (figur 9). Även organisatoriska egenskaper som kan påverka förhållandet mellan orsaker till att vidta åtgärder/hinder och

⁽⁹⁾ Leverantör: Ett konsortium under ledning av University of Nottingham, tillsammans med INAIL (den italienska myndigheten för kompensation till arbetstagare), TNO Work & Employment och FIOH (finska arbetshälsoinstitutet).

⁽¹⁰⁾ Faktorer förknippade med effektiv hantering av psykosociala risker.

Figur 9: Begreppsmodellen för orsaker till att vidta åtgärder och hinder som påverkar europeiska företag när det gäller psykosociala risker



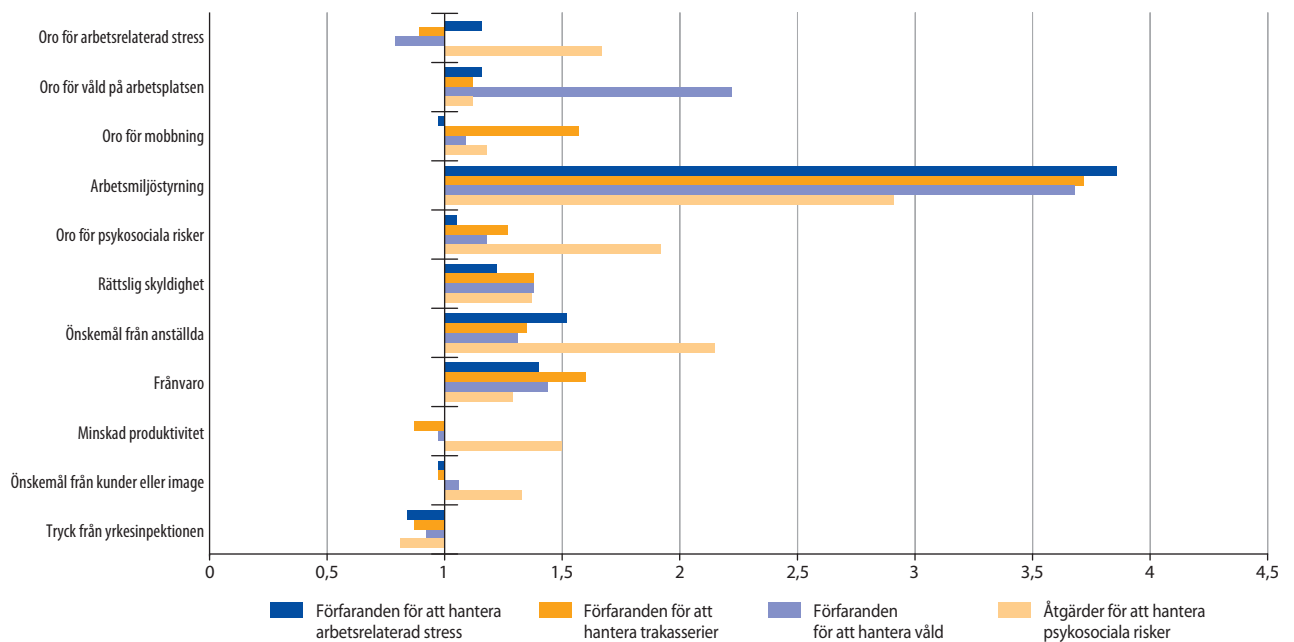
Källa: Esener – Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, behov och vidtagna åtgärder, EU-Osha (2012).

hanteringen av psykosociala risker (företagsstorlek, sektor, offentligt/privat företag och land) inkluderades i analysen.

Huvudresultat från den empiriska analysen

- Tillämpning av god praxis för arbetsmiljöstyrning samt oro för arbetsrelaterad stress, trakasserier och våld verkar ha ett starkt samband med tillämpning av både förfaranden och specialåtgärder för att hantera dessa problem, oavsett företagsstorlek, sektor och land. De företag som rapporterar en högre nivå av arbetsmiljöstyrning tillämpar ofta också en högre nivå av hantering av psykosociala risker.
- Dessutom identifieras önskemål från anställda och frånvaro som viktiga orsaker till att vidta åtgärder, vilket sätter fokus på vikten av såväl arbetstagarinflytande som affärsnyttan av en effektiv hantering av psykosociala risker.
- När det gäller trakasserier, som kan anses vara ett känsligare problem, är önskemål från anställda en svagare orsak till att vidta åtgärder än frånvaro och rättsliga skyldigheter, men när det gäller arbetsrelaterad stress är det en starkare orsak till att vidta åtgärder. Vid specialinsatser verkar företagsaspekten ha större betydelse, vilket framgår av vikten av att upprätthålla produktiviteten, minska frånvaron och leva upp till kundernas önskemål eller företagets image.

Figur 10: Inverkan av (oddskvot för) flera förklaringsvariabler (orsaker till att vidta åtgärder) på förfaranden/åtgärder för att hantera psykosociala risker på europeiska företag



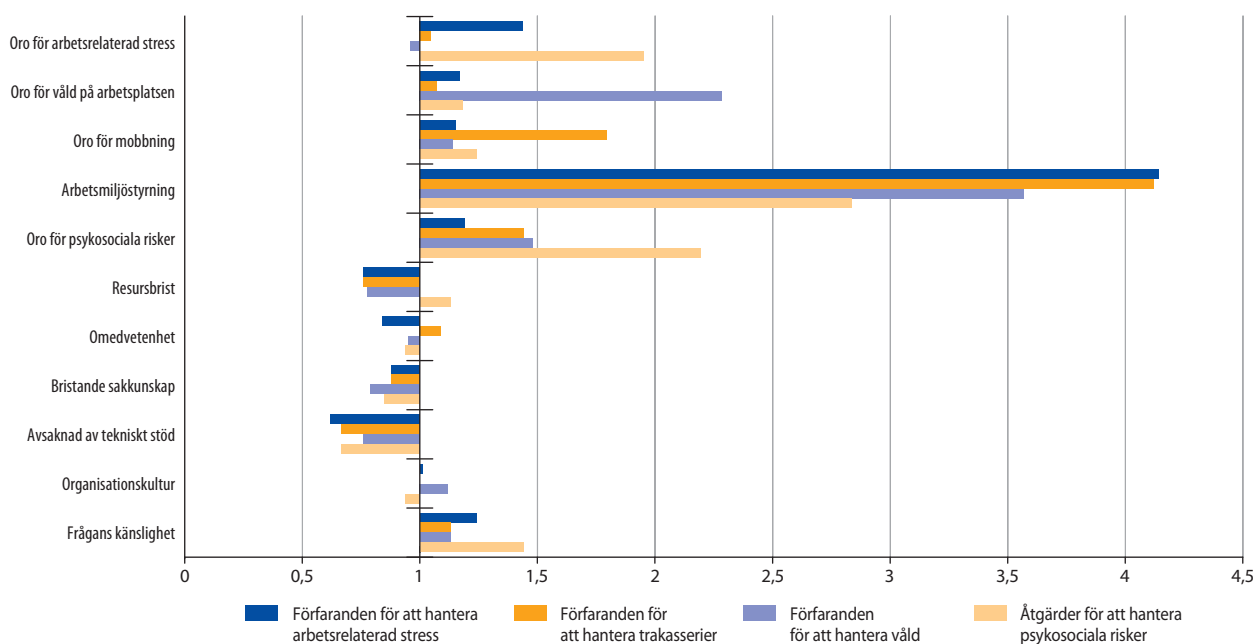
Källa: Esener – Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, behov och vidtagna åtgärder, EU-Osha (2012).

- Ju större företag, desto fler orsaker till att vidta åtgärder är det sannolikt att företaget rapporterar. Det enda undantaget är att en minskning i produktiviteten då en ökning av företagsstorleken leder till att den faktiska rapporteringen av denna specifika orsak till att vidta åtgärder minskar. Detta kan tyda på att affärsnyttan är särskilt viktig för små företag.
- När det gäller verksamhetssektor är nivån högre både på bedömningen och hanteringen av psykosociala risker inom offentlig förvaltning, hälsa och socialt arbete. Som förväntat rapporterar privata företag oftare än offentliga minskad produktivitet som orsak till att vidta åtgärder, vilket torde avspegla att affärsnyttan har större tyngd inom den privata sektorn.
- När det gäller **hinder** för hantering av psykosociala risker förefaller brist på tekniskt stöd och teknisk vägledning vara viktigast, följt av brist på resurser, när det gäller arbetsrelaterad stress, mobbning eller trakasserier och våld (figur 11).
- Det är mindre sannolikt att företag som anger resursbrist som hinder har förfaranden för hantering av psykosociala risker (stress, trakasserier och våld), men det är mer sannolikt att de har vidtagit specialåtgärder för att hantera psykosociala

risker. En möjlig förklaring är att resursbrist visserligen kan avskräcka företag från att införa en systematisk strategi för att hantera psykosociala risker men att de ändå vidtar specialåtgärder för att hantera psykosociala problem som uppstår på företaget. Dessutom kan det hända att bristen på resurser inte framgår klart förrän behovet av att vidta åtgärder snabbt uppkommer och det står klart vilken arbetsinsats som krävs för att genomföra dem.

- Brist på resurser, tekniskt stöd och teknisk vägledning är de hinder som företag inom den offentliga sektorn oftast rapporterar, medan företag inom den privata sektorn oftare anger bristande medvetenhet som ett hinder. Även större företagsstorlek är kopplad till ökad rapportering av hinder. Det enda undantaget är resursbrist. Som förväntat är resursbrist det hinder som oftast rapporteras i den minsta företagsklassen (10–19 anställda).
- Det är mer sannolikt att företag som tillämpar förfaranden eller åtgärder för att hantera psykosociala risker nämner frågans känsliga karaktär som ett hinder, vilket ger stöd för synen att vissa hinder blir viktigare när företaget väl har vidtagit åtgärder för att hantera psykosociala risker, även om de inte förhindrar åtgärder.

Figur 11: Inverkan av (oddskvot för) flera förklaringsvariabler (hinder) på förfaranden/åtgärder för att hantera psykosociala risker på europeiska företag



Källa: Esener – Hantering av psykosociala risker – orsaker till att vidta åtgärder, behov och vidtagna åtgärder, EU-Osha (2012).

Politiska konsekvenser

- Det tydliga sambandet mellan allmän arbetsmiljöstyrning och hantering av psykosociala risker sätter fokus på vikten av att införa en arbetsmiljöpolicy och en handlingsplan för arbetsmiljön, eller att använda ett system för arbetsmiljöstyrning med hantering av psykosociala risker som en integrerad del.
- Initiativ som ger företag ökat stöd för hantering av psykosociala risker behöver främjas, med inriktning på olika grupper, t.ex. sektorsorgan, leverantörer av arbetsmiljö-tjänster och yrkesinspektörer. Dessa initiativ bör betona vikten av god praxis för arbetsmiljöstyrning, särskilt ökad medvetenhet, utformning och tillämpning av förebyggande åtgärder för att hantera psykosociala risker och göra bedömningar av sådana risker.
- För att ge företagen bättre stöd och vägledning bör yrkesinspektörernas potentiella inflytande (enligt yrkesinspektörskommitténs [SLIC] kampanj ⁽¹¹⁾) övervägas, liksom vikten av att leverantörer av arbetsmiljö-tjänster får god utbildning i praxis för hantering av psykosociala risker.
- Arbetsgivare bör göras medvetna om att åtgärder för hantering av psykosociala risker är kostnadseffektiva och att det går att hantera psykosociala risker även om den aktuella frågan är känslig.
- Mer forskning behövs för att stärka bevisen för sambandet mellan psykosociala risker och företagets resultat, bland annat när det gäller minskad frånvaro.

Metodik och publikationer som använts för Esener

- Undersökningen omfattade 28 649 intervjuer med en högsta chef med ansvar för arbetsmiljön och ytterligare 7 226 intervjuer med skyddsombud ⁽¹²⁾. Den statistiska populationen är alla företag med minst tio anställda i de 31 deltagande länderna, inom alla sektorer för ekonomisk verksamhet utom jordbruk, skogsbruk och fiske. Den statistiska analysenheten är företaget.
- De 31 deltagande länderna utgörs av alla de 27 medlemsstaterna samt två kandidatländer (Kroatien och Turkiet) och två Efta-länder (Norge och Schweiz).
- Mer information finns på www.esener.eu, bland annat översättningar av denna sammanfattning till 25 språk.
- Förlagor och nationella versioner av frågeformulären finns på <http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/methodology-1>
- En beskrivande översiktsrapport finns på http://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management
- En sammanfattning finns på 23 språk (http://osha.europa.eu/en/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view?searchterm=).
- Det finns även ett webbaserat kartläggningsverktyg på <http://osha.europa.eu/sub/esener/en>
- Hela datauppsättningen från Esener finns tillgänglig via UKDA (UK Data Archive) vid University of Essex (<http://www.esds.ac.uk/findingData/snDescription.asp?sn=6446&key=esener>). Åtkomst till datafilerna kräver registrering vid UKDA. Information om hur man registrerar sig finns på <http://www.esds.ac.uk/aandp/access/access.asp>. För frågor om registrering eller åtkomst till data, kontakta help@esds.ac.uk.

⁽¹¹⁾ Yrkesinspektörskommitténs kampanj 2012 om psykosociala risker (www.av.se/SLIC2012).

⁽¹²⁾ För de 27 EU-medlemsstaterna gäller siffrorna 24 680 intervjuer med chefer och 6 694 intervjuer med skyddsombud.

Om författarna

RAND Europe

RAND Europe är en oberoende, icke-vinstdrivande organisation som utför forskning och analyser för utformning av politik och som underlag för politiska beslut. Den etablerades 1992 som en oberoende enhet av den amerikanska tankesmedjan RAND Corporation.

Cardiff University – CWERC (Cardiff Work Environment Research Centre) and WISERD (Wales Institute of Social & Economic Research, Data & Methods)

CWERC utför forskning om förhållandet mellan arbetsmiljö och välbefinnande på arbetsplatsen. CWERC är ett gemensamt forskningscentrum med stöd från institutionerna för psykologi och samhällsvetenskap vid Cardiff University.

WISERD finansieras gemensamt av HEFCW (Wales regering) och ESRC (Storbritanniens forskningsråd för ekonomisk och social forskning) med målet att samla in och bygga vidare på befintlig sakkunskap om kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder och -metodiker vid universiteten i Aberystwyth, Bangor, Cardiff, Glamorgan och Swansea.

Konsortium lett av I-WHO (Institute of Work, Health and Organisations) vid University of Nottingham.

Partner: INAIL (den italienska myndigheten för kompensation till arbetstagare), TNO Work & Employment och FIOH (finska arbetshälsoinstitutet).

I-WHO är en forskarskola inom tillämpad psykologi vid University of Nottingham. Den är inriktad på bidraget från tillämpad psykologi till arbetsmiljö och folkhälsa och på att tillhandahålla tillhörande hälsotjänster. Institutet är formellt utsett till samarbetspartner till WHO inom arbetsmiljöområdet.

INAIL – den italienska myndigheten för kompensation till arbetstagare – verkar bland annat för färre arbetsolyckor, försäkring av arbetstagare och återintegrering på arbetsmarknaden av offer för arbetsrelaterade olyckor.

TNO Work & Employment är ett institut för teknisk och strategisk forskning och rådgivning. TNO har som mål att genom att föra ut vetenskaplig kunskap i praktiken optimera den innovativa kapaciteten hos universitet och statliga organ. Även TNO är formellt utsett till samarbetspartner till WHO inom arbetsmiljöfrågor.

FIOH, det finska arbetshälsoinstitutet, är en forsknings- och specialistorganisation inom arbetsmiljöområdet. Dess forskning görs tillgänglig för arbetsplatser genom experttjänster, utbildning och informationsspridning.

Sammanfattningen är sammanställd av William Cockburn, Xabier Irastorza och Malgorzata Milczarek.

Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha) bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Den forskar i, tar fram och sprider tillförlitlig, balanserad och opartisk information på arbetsmiljöområdet och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. EU-Osha inrättades av EU 1996, har sitt säte i Bilbao i Spanien och sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s 27 medlemsstater och andra länder.

**Europeiska
arbetsmiljöbyrån**

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, SPANIEN

Tfn +34 944794360

Fax +34 944794383

E-post: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publikationsbyrå

ISBN 978-92-9191-729-7



9 789291 917297