

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet

Psühhosotsiaalsete riskide juhtimine Euroopa mikro- ja väikeettevõtetes

Kvalitatiivsed tõendid uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete kolmandast uuringust (ESENER 2019)

Kokkuvõte

Koostajad: Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester (Ecorys) ja Andrew Howard (Oxford Research).

Projektijuhid: Malgorzata Milczarek, Xabier Irastorza, Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA).

Ta tellis väljaande Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA). Selle sisu, sealhulgas selles esitatud arvamused ja/või järeldused, kajastab üksnes autorite seisukohti, mitte tingimata EU-OSHA omi.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet ega ükski selle nimel tegutsev isik ei vastuta järgmise teabe võimaliku kasutamise eest.

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2023

Reprodutseerimine on lubatud allikale viitamisel.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ameti autoriõigusega kaitsmata fotode ja muude materjalide kasutamiseks või reprodutseerimiseks tuleb taotleda luba otse autoriõiguse omaja käest.

Lisateave Euroopa Liidu kohta on kättesaadav Internetis (<http://europa.eu>).

Kokkuvõte

Käesolevas aruandes esitatakse Euroopa mikro- ja väikeettevõtete töökohtades psühhosotsiaalsete riskide juhtimist käsitleva uuringu peamised järeldused, mis põhinevad kvalitatiivsetel tõenditel, mis saadi uute ja tekkivate riskide Euroopa ettevõtete kolmandas uuringus (ESENER 2019) osalenud kuue riigi (Hispaania, Horvaatia, Madalmaad, Poola, Saksamaa ja Taani) ettevõtetes läbiviidud küsitlustest.

Uuringus vaadeldi peamiselt seda, kuidas ettevõtetes, eelkõige mikro- ja väikeettevõtetes, juhitakse psühhosotsiaalseid riske, et paremini mõista, millised lähenemisviisid toimivad. Uuringu erieesmärgid:

- täiendada ESENER 2019 uuringu tulemusi, luues lisateavet, mis aitab uurida psühhosotsiaalsete riskide juhtimise korraldust mikro- ja väikeettevõtetes ning riskijuhtimise põhjuseid ja ajendeid, sh seda, mis toimib;
- anda võimaluste piires teavet, kuidas psühhosotsiaalsete riskide juhtimist kujundab kontekst, milles ettevõtte tegutsevad; see võib hõlmata selliseid elemente nagu riiklik kontekst, majandustegurid ja tööga seotud küsimused;
- aidata määratleda ettevõtete tüpoloogia vastavalt sellele, kuidas psühhosotsiaalseid riske töökohta tasandil juhitakse.

Uuringu tulemused põhinevad kuue uuritud riigi mikro- ja väikeettevõtete juhtide ja töötajatega ettevõtte tasandil tehtud küsitlustel. Need viidi läbi standardküsimustiku alusel. Küsitluste tulemuste täiendamiseks ja toetamiseks viidi läbi ka täiendavad riigi tasandi uuringud. Nende riigi tasandi uuringute põhjal koostati kuus riiklikku aruannet, mis on lisatud käesolevale kokkuvõtvale aruandele.

Uuringu peamised tulemused ja järeldused

- Uuringus olid kõige sagedamini teatatud psühhosotsiaalsed riskid kõigi riikide ja sektorite mikro- ja väikeettevõtetes **suur töökoormus, ajasurve ja töö nõudlike klientidega**. Uuringus osalenud nõrgema majandusega riikides, nt Horvaatias ja Poolas, nimetasid küsitletud ettevõtete töötajad suurema tõenäosusega peamise psühhosotsiaalse riskina töökohta kaotamise hirmu. Seevastu riikides, kus majandus on tugevam ja teadlikkus psühhosotsiaalsetest riskidest suurem, näiteks Taanis, teatasid küsitletud mitte ainult töökohta ebakindlusest tingitud, vaid nüansirohkematest psühhosotsiaalsetest riskidest, nt sisuka töö puudumine või halvad sotsiaalsed suhted töökohtas.
- Uuringust nähtub, et osalenud mikro- ja väikeettevõtetes riikides, kus on suhteliselt ranged psühhosotsiaalse töötervishoiu ja tööohutuse juhtimise nõuded, läheb psühhosotsiaalse riski juhtimisel suhteliselt hästi. Kõige suurem risk on seotud leebemate nõuetega riikide mikroettevõtetega. See näitab, et muudatused riiklikes õigusaktides on üks teguritest, mis mõjutab psühhosotsiaalsete riskide juhtimist ettevõtetes ning võib kaasa aidata psühhosotsiaalsete riskide paremale juhtimisele. Nimelt kui mikro- ja väikeettevõtetele ei kohaldata õigusnõuet määrata töötervishoiu ja tööohutuse valdkonna esindajad, piirab see töötajate teadlikkust ja võimalusi teatada juhtkonnale probleemidest.
- Ettevõtte suurusel on tähtis osa kõigis psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega seotud valdkondades. Näiteks on mikroettevõtte sageli ebasoodsas olukorras selliste tegurite tõttu nagu vahendite tase, töötajate kättesaadavuse piirangud ja ametlike menetluste puudumine. Seepärast vajavad mikroettevõtte täiendavat abi ja toetust poliitikakujundajatelt ning töötervishoiu ja tööohutuse organisatsioonidelt. Seetõttu peavad poliitikakujundajad tegema mikro- ja väikeettevõtetega tihedamat koostööd, et luua lahendused, mis aitavad neil juhtida psühhosotsiaalseid riske töökohtades. Uuringust ilmneb, et mikro- ja väikeettevõtte ei kasuta tavaliselt ametlikke menetlusi nii sageli kui suuremad ettevõtjad. Seetõttu oleks sidusrühmadel kasulik teha mikro- ja väikeettevõtetega koostööd, et töötada välja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise lähenemisviis, mis toimib ja neid toetab.
- Põhivahend, mida uuringus osalenud ettevõtetes psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseks kasutatakse, on anda töötajatele võimalus kohaneda oma isikliku olukorraga, et psühhosotsiaalseid riske ennetada. See kinnitab ESENERi järeldusi, milles nenditakse, et peamine psühhosotsiaalsete riskide ennetamise viis on **anda töötajatele rohkem paindlikkust**

oma ülesannete ja tööaja korraldamisel. Sellist kontrolli töökorralduse ja ülesannete sisu üle (kuivõrd võimalik) peetakse tööstressi vähendavaks teguriks.

- Küsitluste tulemused näitavad, et isegi kui ettevõttes „pühendutakse“ töötervishoiu ja tööohutuse juhtimisele füüsiliste riskide seisukohast, st on teadlikkus traditsioonilisematest töötervishoiu ja tööohutuse füüsilikest riskidest, ei tähenda see alati pühendumist psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele.
- Uuring näitab ka seda, et töötervishoiu ja tööohutuse õigusnõuetest üksi ei piisa – **kas psühhosotsiaalsete riskide üle üldse arutletakse, sõltub suurel määral ettevõtte kultuurist.** Siinkohal on tähtis teadvustada, et psühhosotsiaalsete riskidega kaasneb endiselt märkimisväärne **häbimärgistamine ja häbitunne**, mida on raske välja juurida isegi väga avatud ja mitteametlikes kultuurides. Ettevõtjad ja poliitikakujundajad peaksid seetõttu jätkama sellise ettevõtluskultuuri arendamist, kus töötajad tunnevad, et nad saavad varjamatult kõnelda oma vaimse tervise probleemidest ja neile pakutakse asjakohast tuge. Et aidata arendada sellist avatud kultuuri, tuleks keskenduda **usalduse suurendamisele** organisatsioonides. Avatuma kultuuri loomisele võivad kaasa aidata sellised meetmed nagu vaimse tervise seminaride korraldamine, vahetute ülemuste koolitamine vaimse tervise probleemidega toimetuleku valdkonnas ja toimiv konfidentsiaalne abiliin. COVID-19 on õigupoolest aidanud suurendada teadlikkust vaimse tervise probleemidest, vastav arutelu on muutunud viimasel kahel aastal nähtavamaks. See võib olla hea lähtekoht, et suurendada püsivalt teadlikkust vaimse tervise probleemidest.
- Uuringust ilmneb, et organisatsiooni lähenemisviisi psühhosotsiaalsetele riskidele, sh riskide tuvastamise ja teadlikkuse määravad sageli **juhtide iseloom ja juhtimisstiil**. Paljud juhid teatavad, et probleemidele reageerimiseks püüavad nad hoida töötajatega kontakti, pidada korrapäraseid vestlusi ja tiimikoosolekuid ning julgustada inimesi end avama. Selle n-ö inimhõõtu tulemuslikkus on vastutavast isikust, mitte niivõrd kasutusel olevatest süsteemidest. Empaatilise ja pühendunud juhiga ettevõtetes juhitakse psühhosotsiaalseid riske tulemuslikumalt. Vastasel korral on psühhosotsiaalsete riskide juhtimine tõenäoliselt puudulik. Kuigi juhi isiku hea mõju psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele on tervitatav, **tuleks ettevõtjaid innustada korraldama juhtidele koolitusi**, et kõik juhid oleksid teadlikud psühhosotsiaalsetest riskidest ja oskaksid kehtestada tõhusaid strateegiaid nende juhtimiseks. See tähendab, et nad ei tugine üksnes oma instinktidele, mis on inimestel erinevad. Lisaks võib **psühhosotsiaalse heaolu ja hea tootlikkuse vaheline tunnustatud seos** olla aluseks kõigile psühhosotsiaalsete riskide juhtimise meetmetele ning seda tuleks sellisena soodustada. See aitaks innustada väike- ja mikroettevõtete juhte pühendama aega psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele.
- **Suhtlemisel** on väga tähtis osa psühhosotsiaalsete riskide ennetamisel ja see on seotud juhtimisstiiliga. Siin võivad väiksemad ettevõtjad olla eelisseisundis, sest nad toetuvad suurema tõenäosusega üldistele mitteametlikele meetmetele, mille eesmärk on tagada avatud suhtlus töötajatega. Seevastu suuremad ettevõtjad kasutavad tõenäolisemalt organiseeritumat ja struktureerimat lähenemisviisi. Kummalgi lähenemisviisil on oma eelised: kõrgema juhtkonna stiilist sõltuv mitteametlikum lähenemisviis võib soodustada organisatsioonis head ja avatud suhtlust ning suuremates ettevõtetes rohkem kasutatava struktureerimata lähenemisviisi abil võidakse välja töötada ametlikud tavad ja rakendada struktureerimata algatusi, nt tegevuskavu. Poliitikas tuleks keskenduda sellele, kuidas **innustada tööandjaid asjakohases õigusraamistikus arendama avatud ettevõtluskultuuri**. Seda on võimalik saavutada selliste meetmetega nagu shipärane ja kohapealne teabevahetus, teadlikkuse suurendamine ja teavituskampaniad.
- Tüpoloogiaanalüüsist ilmneb, et psühhosotsiaalsete riskide juhtimise üldist taset ettevõtetes **mõjutavad tugevalt mitu samaaegset välistegurit**, näiteks konkreetse riigi institutsiooniline kontekst ja kultuur, ja **sisetegurit**, näiteks juhtide seisukohad ja isiksus. Eelkõige kujundavad konkreetse riigi tingimused suurel määral ettevõtjate üldist lähenemisviisi psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele ja nende riskide juhtimise valmidusele. Lisaks on vastuvõtlikkus psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele lahutamatu seotud riikide ettevõtluskultuuriga, eelkõige sellega, kui loomulikult arvestatakse töötajate psühhosotsiaalset heaolu juhtkonna kaalutlustes ja lähenemisviisides. On selge, et uuringus analüüsitud kuue riigi ettevõtted on psühhosotsiaalsete riskide juhtimises eri etappides. Seetõttu võib olla kasulik **soodustada**

heade tavade jagamist, et mikro- ja väikeettevõtetel ja poliitikakujundajatel oleks võimalik õppida sellest, mis toimib mujal, isegi kui paljud tegurid ei pruugi olla teise riigi konteksti otse ülekantavad.

- Meelsusanalüüs näitab, et ühised (st juhtide ja töötajate) vastused ja ainult juhtide vastused on positiivsemad kui ainult töötajate vastused uuringus analüüsitud kümnest küsimusest kaheksa lõikes. See võib viidata sellele, et ettevõtte psühhosotsiaalsete riskide juhtimise lähenemisviisi kvaliteeti tõlgendatakse erinevalt – **näib, et juhtidel on psühhosotsiaalse töökeskkonna suhtes positiivsemad arvamused kui töötajatel**, mis kinnitab uuringu tööhüpoteesi.
- Küsitletud ettevõtted ei pea tavaliselt **haigena töötamise ja puudumise taset** probleemiks, mis oleks otse seotud psühhosotsiaalsete riskide juhtimise küsimustega. Siiski võib kõrge töölt puudumise tase olla stressinäitaja ning haigena töötamist on seostatud ületöötamise ja läbipõlemisega. Ometi leiti uuringus, et teaduslikult kinnitatud **psühhosotsiaalse heaolu ja töövõljalikuse seost** praktikas sageli ei tunnista.
- Mõnes riigis uuringus küsitletud teatasid, et nende üldine kogemus **tööinspeksioonidega oli suhteliselt ametlik**, ja enamikul juhtudel keskendusid tööinspektorid pigem sanktsioonidele kui haridusele ja toetusele. Küsitletud teatasid, et **psühhosotsiaalsetele riskidele** kontrollides **tavaliselt ei keskenduta**. Samuti oli töötingimuste kontrollimise sagedus küsitletud ettevõtetes väga erinev. Kui mõnda ettevõtet külastatakse igal aastal, siis teisi ei ole külastatud juba vähemalt kümme aastat. Üldiselt oleks paljud uuringus osalenud ettevõtted väärtustanud tööinspeksiooni toetavat ja nõuandvat rolli, mitte üksnes karistusmeetmeid. Mikro- ja väikeettevõtted juhtisid tähelepanu sellele, et **tööinspeksioonide rolli aitaksid optimeerida** suurem toetus ja praktilised nõuanded.
- Eri sektorites ja kõikides riikides on olemas palju töötervishoiu- ja tööohutuskoolitusi, kuid uuring näitab, et selline koolitus ei keskendu konkreetselt psühhosotsiaalsetele riskidele või psühhosotsiaalsetele riskidele keskenduvad koolitused ei jõua ettevõtteni. Erand näib olevat tervishoiu- ja hoolekandesektor, sest üldiselt tunnistavad selle sektori ettevõtjad, et sektor hõlmab kutsealasid, kus esineb palju psühhosotsiaalseid riske, eriti praeguses COVID-19 olukorras. Seetõttu tasuks ehk poliitikakujundajatel ja ettevõtjatel kaaluda, kuidas psühhosotsiaalseid riske terviklikumalt käsitleda ning kohendada psühhosotsiaalsete riskide koolitust vastavalt sektorile, et see oleks töötajatele tõeliselt kasulik.
- Küsitletud ettevõtete töötajad ei olnud enamasti seotud psühhosotsiaalsete riskide struktuurse või ametliku juhtimisega. See näib suurel määral olenevat sellest, kuidas korraldatakse töötajate kaasamist üldiselt ja töötervishoiu ja tööohutuse valdkonnas riigis ja vastavas ettevõttes. Küsitletud ettevõtetes kasutati siiski erineval määral ja hulgal sageli mitteametlikke kaasamisviise. Kuigi töötajate kaasamine psühhosotsiaalsete riskide tuvastamisse ja juhtimisse on väga tulemuslik, näib, et osa tulemuslikkusest võib kaotsi minna, sest kaasamine on suuresti mitteametlik. Seetõttu võib töötajate psühhosotsiaalsete riskide juhtimisse kaasamise tulemuslikkust suurendada, kui innustada ettevõtjaid **muutama töötajate kaasamist ametlikuks**, näiteks korrapärase koosolekute või korrapärasemate suhtluskanalite kaudu.
- Uuringus leiti, et küsitletud ettevõtetes oli psühhosotsiaalsete riskide juhtimise põhiajend **töötajate heaolu tagamine**. Enamikus uuringus osalenud riikides nimetasid küsitletud põhiajendina ka **õiguslikke** kohustusi, kui tööandjad on neist teadlikud.
- Samas oli mitu ilmset takistust psühhosotsiaalsete riskide tulemuslikule juhtimisele ja arendamisele, alates nende küsimuste delikaatsest laadist ja sellest tulenevatest raskustest nende arutamisel ning lõpetades psühhosotsiaalsete riskide vähese teadvustamise ja puudulike teadmistega, kuidas neid leevendada. Küsitletud juhid väljendasid sageli ka arvamust, et psühhosotsiaalseid riske on nende laadi tõttu palju raskem tuvastada ja juhtida ning et need eeldavad individuaalset lähenemisviisi, sest samas olukorras on mõju inimestele erinev. Teguriks, mis takistab inimestel rääkimast vaimse tervise probleemidest, peeti ka usalduse puudumist ettevõttes. Paljud juhid teatasid, et on takistusi, mille tõttu nad ei saa teada töötajate probleemidest ja raskustest, mis raskendab asjakohase toe pakkumist.
- Ka **COVID-19** on avaldanud psühhosotsiaalsete riskide suurenemisele mitmel viisil märkimisväärset mõju. Töö on muutunud intensiivsemaks ja/või töötundide arv on suurenenud, et asendada haigeid või eakamaid ja haavatavamaid kolleege, mistõttu on tõusnud stressitase.

Lisaks on stressi suurendanud ebakindel tervishoiu ja majanduslik olukord ning võib-olla ka liikumiskiirangud. Üldiselt suurendasid turuhäired ning liikumis- ja äritegevuse piiranguid käsitlevate valitsuse otsuste ettearvamatus mikro- ja väikeettevõtetes kulude kärpimise ja koondamiste tõenäosust, mis suurendas stressi ja töösuhete ebakindlust ning vähendas töötajate heaolu. Töötajad teatasid stressi suurenemisest ka seetõttu, et puudub vahetu suhtlus kolleegide ja juhtidega või et nad peavad toime tulema pahatahtlike klientidega, keda pahandasid rakendatud piirangud. Kuigi on väga raske tulla toime äkilise ja raske, nt COVID-19 kriisi mõjuga psühhosotsiaalsetele riskidele, teatasid paljud organisatsioonid, et on võtnud otseselt pandeemiast tingituna meetmeid, et parandada töötingimusi seoses psühhosotsiaalsete riskidega. Meetmed hõlmasid näiteks ettevõttevälise konfidentsiaalse nõustaja palkamist. See võis aidata suurendada üldist teadlikkust psühhosotsiaalsetest riskidest ja vähendada häbimärgistamist. Edaspidi võib osadel ettevõtjatel olla lihtsam **oma psühhosotsiaalsete riskide juhtimise korda hinnata ja tõhustada**.

Uuringu raames tehtud tüpoloogja- ja usaldusanalüüsi tulemused¹

Uuringus tehtud tüpoloogja analüüsist ilmneb, et psühhosotsiaalsete riskide juhtimise üldist taset ettevõtetes **mõjutavad tugevalt mitu samaaegset välistegurit**, nt konkreetse riigi institutsiooniline kontekst ja kultuur, ning **sisetegurid**, nt juhtide seisukohad ja isiksus. Eelkõige kujundavad konkreetse riigi tingimused suurel määral ettevõtjate üldist lähenemisviisi psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele ja nende riskide juhtimise valmidust. Lisaks on vastuvõtlikkus psühhosotsiaalsete riskide juhtimisele lahutamatult seotud riikide oludest mõjutatud ettevõtluskultuuriga, eelkõige sellega, kas töötajate psühhosotsiaalset heaolu võetakse juhtkonna kaalutlustes ja lähenemisviisides arvesse. Tüpoloogja analüüsis jagati mikro- ja väikeettevõtteid kahte rühma: ilma psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseta ettevõtteid ja teatava psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega ettevõtteid. Esimesed on need, kus tehakse vaid minimaalselt jõupingutusi psühhosotsiaalsete riskide paremaks juhtimiseks. Teatava psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega ettevõtteid kasutavad kombineerituna ettevõtte ja riigi tasandi tegureid, et soodustada alles tärkavat, kuid suhteliselt tulemuslikku psühhosotsiaalsete riskide juhtimist.

Uuringus läbiviidud meelsusanalüüs näitab, et ühised (st juhtide ja töötajate) vastused ja ainult juhtide vastused on positiivsemad kui ainult töötajate vastused uuringus analüüsitud kümnest küsimusest kaheksa lõikes. See võib viidata sellele, et ettevõtte psühhosotsiaalsete riskide juhtimise lähenemisviisi kvaliteeti tõlgendatakse erinevalt, kusjuures juhtide arvamused näivad olevat positiivsemad kui töötajatel.

Metoodika ülevaade

Analüüs põhineb küsitlustel, mis viidi läbi mikro- ja väikeettevõtete juhtide ja töötajatega kuues ELi liikmesriigis: Hispaania, Horvaatia, Madalmaad, Poola, Saksamaa ja Taani.

Iga riigi kohta koostati riiklikke olusid käsitlev dokument, milles esitati psühhosotsiaalsete riskide juhtimise riiklik õiguslik kontekst ja kirjeldati peamisi riiklikke poliitilisi lähenemisviise, mille abil toetatakse psühhosotsiaalsete riskide juhtimise meetmete võtmist ettevõtetes.

Uuringu peamine metoodiline vahend oli kvalitatiivne välitöö: Igas riigis korraldati 40 küsitlust, igas riigis küsitleti 20 ettevõtte juhti ja töötajat. Küsitlustes lähtuti kokkulepitud küsitlusjuhendist ja esitati asjakohased ESENERi uuringu küsimused. Põhiteemad olid järgmised:

- seosed psühhosotsiaalsete riskide juhtimise ning juhtkonna üldise tervishoiule ja tööohutusele pühendumise vahel;

¹ Tüpoloogja analüüsis liigitati ettevõtteid üldise tüpoloogjaraamistikku alusel nende psühhosotsiaalsete riskide juhtimise seisuga järgi, jagades nad kahte rühma: ilma psühhosotsiaalsete riskide juhtimiseta ettevõtteid ja teatava psühhosotsiaalsete riskide juhtimisega ettevõtteid. Meelsusanalüüs on loomuliku keele töötlemise meetod, mille abil tehakse kindlaks, kas kvalitatiivne teave on emotsionaalselt positiivne, negatiivne või neutraalne.

- psühhosotsiaalsete riskide tegurite teadvustamise tase ja nende juhtimise kohustus;
- kehtestatud psühhosotsiaalsete riskide juhtimise meetmete ja korra ulatus;
- valdkonnale eraldatud vahendite ulatus ja töötajate kaasatus;
- psühhosotsiaalsete riskide juhtimise takistused ja ajendid mikro- ja väikeettevõtetes ning vajalik toetus, sh välisekspertide ja -suuniste kättesaadavus ja kvaliteet (kui neid kasutatakse);
- seosed töökoha kultuuri, tootlikkuse, töölt puudumise ja haigena töötamise ning psühhosotsiaalse juhtimise lähenemisviiside vahel.

Saadud andmeid analüüsiti, et liigitada ettevõtted tüpoloogiaraamistiku alusel nende psühhosotsiaalsete riskide juhtimise seisuga järgi.

Lisaks kasutati meelsusanalüüsi, et uurida 153 ettevõtte antud vastuste keelelist sisu. Meelsusanalüüs on loomuliku keele töötlemise meetod, mille abil tehakse kindlaks, kas kvalitatiivne teave on emotsionaalselt positiivne, negatiivne või neutraalne.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA) aitab muuta Euroopat ohutumaks, tervislikumaks ja tootlikumaks töötamise kohaks. Amet kogub, arendab ja levitab usaldusväärset, tasakaalustatud ja erapooletut ohutuse ja tervise teavet ning korraldab üleeuroopalisi teabekampaaniaid. 1994. aastal Euroopa Liidu asutatud ja Hispaanias Bilbaos asuv amet ühendab Euroopa Komisjoni, liikmesriikide valitsuste, tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajaid ning juhtivaid tööohutuse ja töötervishoiu spetsialiste Euroopa Liidu liikmesriikidest ja mujalt.

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet

Santiago de Compostela 12 (5. korrus)
48003 Bilbao, Hispaania
E-post: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>