

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

# Management psychosozialer Risiken in europäischen Kleinst- und Kleinunternehmen:

kvalitativni podatki iz tretje evropske raziskave podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER 2019)

Povzetek

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

Projektno vodenje: Malgorzata Milczarek, Xabier Irastorza, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Poročilo je naročila Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Njegovo vsebino, vključno z vsemi izraženimi mnenji in/ali sklepi, so prispevali posamezni avtorji in ne odraža nujno stališč agencije.

Niti Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu niti osebe, ki delujejo v njenem imenu, niso odgovorne za uporabo podatkov iz te publikacije.

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2023

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.

Za vsako uporabo ali reprodukcijo fotografij ali drugega gradiva, ki ni zaščiteno z avtorskimi pravicami Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, je treba pridobiti dovoljenje neposredno od imetnikov pravic.

Dodatne informacije o Evropski uniji so na voljo na internetu (<http://europa.eu>).

## Povzetek

V tem poročilu so predstavljene glavne ugotovitve študije o obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v evropskih mikro in malih podjetjih, ki temeljijo na kvalitativnih dokazih iz razgovorov v podjetjih v šestih državah (Danska, Nemčija, Španija, Hrvaška, Nizozemska in Poljska), ki so sodelovale v tretji evropski raziskavi podjetij o novih in nastajajočih tveganjih (ESENER 2019).

Glavni cilj študije je bil proučiti, kako podjetja, zlasti mikro in mala podjetja, obvladujejo psihosocialna tveganja, da bi bolje razumeli, kaj prispeva k njihovemu obvladovanju. Podrobnejši cilji te študije so bili:

- dopolnitev rezultatov raziskave ESENER 2019 z dodatnimi informacijami, ki pomagajo raziskati načine organiziranja obvladovanja psihosocialnih tveganj v mikro in malih podjetjih ter razloge in motive za to, vključno s tem, kateri ukrepi delujejo;
- zagotovitev informacij o tem, kako je obvladovanje psihosocialnih tveganj odvisno od okoliščin, v katerih podjetja poslujejo. To lahko vključuje elemente, kot so nacionalni okvir, gospodarski dejavniki in vidiki, povezani z delovnimi mesti;
- pomoč pri opredelitvi tipologij podjetij glede na način obvladovanja psihosocialnih tveganj na ravni delovnih mest.

Ugotovitve temeljijo na razgovorih, opravljenih z vodstvenimi delavci in delavci na ravni podjetij v mikro in malih podjetjih v šestih proučevanih državah. Razgovori so bili opravljeni s standardiziranim vprašalnikom. Da bi se pridobile informacije in podprle ugotovitve iz razgovorov, so bile na ravni držav izvedene dodatne raziskave. Te raziskave so bile podlaga za šest nacionalnih poročil, ki so priložena temu zbirnemu poročilu.

### Glavne ugotovitve in zaključki študije

- V vseh državah ter dejavnostih z mikro in malimi podjetji so kot o psihosocialnih tveganjih najpogosteje poročali o **visoki delovni obremenitvi, časovnem pritisku in delu z zahtevnimi strankami**. V državah, ki so bile vključene v študijo in imajo slabši gospodarski položaj, kot sta Hrvaška in Poljska, so delavci v podjetjih, s katerimi so bili opravljeni razgovori, kot glavno psihosocialno tveganje navajali strah pred izgubo zaposlitve. Nasprotno pa so v državah z močnejšim gospodarstvom in boljšo ozaveščenostjo o psihosocialnih tveganjih, kot je Danska, udeleženci razgovorov izpostavili natančneje opredeljena psihosocialna tveganja, kot so pomanjkanje smiselnih opravil ali slabi socialni odnosi na delovnem mestu, in ne le tveganje, ki ga povzroča negotovost zaposlitve.
- Ta študija kaže, da so mikro in mala podjetja v državah s primerljivimi in relativno visokimi standardi varnosti in zdravja pri delu ter obvladovanja psihosocialnih tveganj relativno uspešna pri obvladovanju psihosocialnih tveganj. Zato so mikro podjetja najbolj ogrožena v državah z manj razvitimi standardi. To kaže, da je razvoj nacionalne zakonodaje eden od dejavnikov, ki vplivajo na obvladovanje psihosocialnih tveganj v podjetjih, in je lahko eden od dejavnikov, ki prispeva k zrelejšemu obvladovanju psihosocialnih tveganj. Če za mikro in mala podjetja ne velja zakonska zahteva glede imenovanja predstavnikov za varnost in zdravje pri delu, to omejuje ozaveščenost in možnosti, da bi delavci svojo zaskrbljenost izrazili vodstvu.
- Velikost podjetja ima pomembno vlogo na vseh področjih, povezanih z obvladovanjem psihosocialnih tveganj, pri čemer so mikro podjetja pogosto v slabšem položaju zaradi dejavnikov, kot so raven sredstev, omejitve glede razpoložljivosti osebja in pomanjkanje formalnih postopkov. Mikro podjetja zato potrebujejo dodatno pomoč in podporo oblikovalcev politik ter organizacij za varnost in zdravje pri delu. Oblikovalci politik morajo zato tesneje sodelovati z mikro in malimi podjetji, da bi oblikovali rešitve, ki jim bodo ustrezale pri obvladovanju psihosocialnih tveganj na delovnem mestu. V zvezi s tem je iz te študije razvidno, da mikro in mala podjetja ne uporabljajo formaliziranih postopkov tako pogosto kot večja podjetja, zato bi bilo koristno, če bi deležniki sodelovali z njimi ter poskušali oblikovati pristop k obvladovanju psihosocialnih tveganj, ki bi tem podjetjem ustrezal in jih podpiral.
- V zvezi z obvladovanjem psihosocialnih tveganj je glavno orodje, ki ga podjetja v tej študiji uporabljajo za njihovo preprečevanje, omogočanje delavcem, da se prilagodijo svojim osebnim

okolščinam. To potrjuje ugotovitve raziskave ESENER, po katerih naj bi bil glavni način za preprečevanje psihosocialnih tveganj **zagotavljanje večje prožnosti delavcem pri organizaciji lastnih nalog in delovnega časa**. Ta element obvladovanja organizacije dela in vsebine nalog, kjer je to mogoče, je priznan dejavnik za zmanjšanje stresa pri delu.

- Rezultati razgovorov kažejo, da tudi v primerih, ko obstaja „zavezanost“ upravljanju varnosti in zdravja pri delu v smislu fizičnih tveganj in ozaveščenosti o bolj tradicionalnih fizičnih tveganjih za varnost in zdravje pri delu, to ne pomeni neposredno „zavezanosti“ obvladovanju psihosocialnih tveganj.
- Kljub temu ta študija kaže tudi, da samo zakonske zahteve glede varnosti in zdravja pri delu niso dovolj. **Kultura podjetja ima pomembno vlogo pri tem, ali je psihosocialna tveganja sploh mogoče obravnavati**. V zvezi s tem je treba opozoriti, da so psihosocialna tveganja še vedno povezana s precejšnjim **občutkom ožigosanosti in sramu**, kar je težko izkoreniniti tudi v zelo odprtih in neformalnih kulturah. Podjetja in oblikovalci politik si morajo zato še naprej prizadevati za razvoj takšne kulture v podjetjih, ki delavcem daje občutek, da lahko odkrito spregovorijo o težavah z duševnim zdravjem, pri čemer se jim zagotavlja ustrezna podpora. Zlasti osredotočanje na **izboljšanje zaupanja** v organizacijah bi lahko bilo ključnega pomena za razvoj te vrste odprte kulture. Ukrepi, kot so organiziranje seminarjev o duševnem zdravju, usposabljanje neposredno nadrejenih za ravnanje v primeru težav z duševnim zdravjem in zagotavljanje zaupne telefonske linije za pomoč, lahko prispevajo k oblikovanju bolj odprte kulture. Covid-19 je dejansko prispeval k ozaveščanju o vprašanih duševnega zdravja, saj se je v zadnjih dveh letih o tem pogosteje razpravljalo. To bi lahko bila dobra podlaga za trajno ozaveščanje o problematiki duševnega zdravja.
- Študija razkriva tudi, da sta **osebnost vodstvenih delavcev in njihov način vodenja** pogosto tista, ki določata pristop organizacije k psihosocialnim tveganjem, vključno s prepoznavanjem teh tveganj in ozaveščenostjo o njih. Vodstveni delavci običajno poročajo, da se na težave odzivajo tako, da poskušajo ostati v stiku z delavci, se z njimi redno pogovarjajo, organizirajo skupinske sestanke in jih spodbujajo, da odprto spregovorijo o tem. Učinkovitost te „človeške razsežnosti“ je odvisna od odgovorne osebe in ne toliko od vzpostavljenih sistemov. Če je delavec zaposlen v podjetju, ki ga vodi empatičen in predan vodja, je deležen učinkovitejšega pristopa k obvladovanju psihosocialnih tveganj. V nasprotnem primeru pa je lahko obvladovanje psihosocialnih tveganj slabo. Čeprav je treba pozdraviti vpliv pozitivnih osebnosti vodstvenih delavcev na obvladovanje psihosocialnih tveganj, je treba **podjetja vseeno spodbujati k izvajanju usposabljanja za vodstvene delavce**, s čimer se zagotovi, da se vsi vodilni zavedajo psihosocialnih tveganj in lahko uvedejo učinkovite strategije za njihovo obvladovanje. To pomeni, da se ne bodo zanašali le na svoje občutke, ki se pri posameznikih razlikujejo. Poleg tega je ugotovljena **povezava med psihosocialnim dobrim počutjem in visoko stopnjo produktivnosti** nekaj, kar bi lahko bilo podlaga za vse ukrepe za obvladovanje psihosocialnih tveganj in kar bi bilo treba kot tako spodbujati. To bi pomagalo spodbuditi vodstvene delavce v malih in mikro podjetjih, da svoj čas namenijo obvladovanju psihosocialnih tveganj.
- **Komunikacija** ima ključno vlogo pri preprečevanju psihosocialnih tveganj, kar je povezano s slogom vodenja. Pri tem bi lahko manjša podjetja imela prednost, saj se pogosteje zanašajo na splošne, neformalne ukrepe, katerih cilj je zagotoviti odprto komunikacijo z delavci. Nasprotno pa večja podjetja navadno uporabljajo bolj organiziran in strukturiran pristop. Oba pristopa imata prednosti. Bolj neformalen pristop, ki je posledica sloga višjih vodstvenih delavcev, lahko spodbuja dobro in odprto komunikacijo v organizacijah, bolj strukturiran pristop, ki je pogostejši v večjih podjetjih, pa lahko omogoči razvoj formalnih praks in izvajanje bolj strukturnih pobud, kot so akcijski načrti. Poleg tega bi se morale politike osredotočiti na **spodbujanje delodajalcev k razvoju odprte kulture v podjetjih v okviru ustreznega pravnega okvira**. To je mogoče doseči z ukrepi, kot so ciljno in lokalno usmerjeno komuniciranje, ozaveščanje in informacijske kampanje.
- Analiza tipologije kaže, da na splošno stopnjo zrelosti obvladovanja psihosocialnih tveganj v organizacijah **močno vpliva kombinacija zunanjih dejavnikov**, kot sta institucionalno okolje in kultura, značilni za posamezno državo, ter **notranjih dejavnikov**, kot so vodstveni vidiki in osebnosti. Zlasti razmere v državi imajo pomembno vlogo pri oblikovanju splošnega pristopa in

prožnosti pri obvladovanju psihosocialnih tveganj in odzivnosti nanje. Poleg tega je pozitiven odnos do obvladovanja psihosocialnih tveganj prepleten s kulturami podjetij, ki jih oblikujejo nacionalni okviri, zlasti glede tega, ali je psihosocialno dobro počutje delavcev vključeno v razmišljanje in pristope vodstva. Jasno je, da so podjetja v šestih državah, analizirana v tej študiji, na različnih stopnjah, kar zadeva obvladovanje psihosocialnih tveganj. Zato je morda koristno **spodbujati izmenjavo dobrih praks**, da bi se lahko mikro in mala podjetja ter oblikovalci politik učili iz tega, kar deluje drugje, čeprav številnih dejavnikov morda ni mogoče neposredno prenesti iz drugih držav.

- Analiza razpoloženja kaže, da so skupni odgovori (tj. odgovori vodstvenih delavcev in delavcev) in odgovori vodstvenih delavcev pri 8 od 10 vprašanj, analiziranih za to študijo, običajno bolj pozitivni kot odgovori delavcev. To lahko odraža različne kakovosti pristopa podjetja k obvladovanju psihosocialnih tveganj, **pri čemer se zdi, da imajo vodstveni delavci bolj pozitivno mnenje o psihosocialnem delovnem okolju kot delavci**, kar potrjuje delovno hipotezo študije.
- Podjetja, s katerimi so bili opravljeni razgovori, **prezentizma in stopenj odsotnosti** običajno ne obravnavajo kot težavo, ki je neposredno povezana z vprašanji obvladovanja psihosocialnih tveganj. Vendar lahko visoka stopnja odsotnosti z delovnega mesta kaže na stres, prezentizem pa je povezan s preobremenjenostjo in izgorelostjo. Ta študija je pokazala, da se znanstveno priznana **povezava med psihosocialnim dobrim počutjem in produktivnostjo pri delu** v praksi pogosto ne priznava.
- Udeleženci razgovorov iz nekaterih držav so poročali, da so bile njihove izkušnje z **inšpektorati za delo na splošno precej formalne**, inšpektorji za delo pa so se v večini primerov osredotočali na sankcije in ne na izobraževanje in podporo. Udeleženci razgovorov so navajali, da **psihosocialna tveganja običajno niso v središču pozornosti** inšpekcijskih pregledov. Tudi pogostost delovnih inšpekcij je v podjetjih, vključenih v razgovore, zelo različna. Delovna inšpekcija nekatera podjetja obišče vsako leto, drugih pa ni obiskala že vsaj 10 let. Na splošno si veliko podjetij v tej študiji namesto izključno kaznovanih ukrepov želi, da bi bila vloga inšpektorata za delo bolj podporna in svetovalna. Mikro in mala podjetja so poudarila, da bi bilo za **optimizacijo vloge inšpektoratov za delo** koristno zagotoviti več podpore in praktičnih nasvetov.
- V različnih dejavnostih in v vseh državah poteka veliko usposabljanj na področju varnosti in zdravja pri delu, vendar ta študija kaže, da ta usposabljanja niso posebej osredotočena na psihosocialna tveganja ali pa ne dosežejo podjetij, če so osredotočena na psihosocialna tveganja. Zdi se, da sta izjemi zdravstvo in oskrba, saj podjetja na splošno priznavajo, da so poklici iz teh dejavnosti izpostavljeni visoki stopnji psihosocialnih tveganj, zlasti v trenutnih razmerah zaradi covid-19. Zato je morda koristno, da oblikovalci politik in podjetja razmislijo, kako bolj celovito zajeti psihosocialna tveganja, hkrati pa usposabljanje o psihosocialnih tveganjih prilagoditi dejavnosti, da bi bilo za delavce res koristno.
- Delavci v podjetjih, vključenih v študijo, večinoma niso sodelovali pri obvladovanju psihosocialnih tveganj, kjer je pristop strukturiran ali formaliziran. Zdi se, da je to v veliki meri odvisno od tega, kako je vključevanje delavcev organizirano na splošno ter v smislu varnosti in zdravja pri delu v državi in posameznem podjetju. Vendar pa so v podjetjih, v katerih so bili opravljeni razgovori, stopnje vključevanja različne, različni, pogosto neformalni pa so tudi načini vključevanja. Čeprav je vključevanje delavcev v prepoznavanje in obvladovanje psihosocialnih tveganj zelo učinkovito, se zdi, da je lahko učinkovitost manjša zaradi neformalne narave večine tega vključevanja. Spodbujanje podjetij, da na neki način **formalizirajo sodelovanje delavcev**, na primer v smislu rednih sestankov ali rednejših komunikacijskih kanalov, lahko zato poveča učinkovitost vključevanja delavcev v obvladovanje psihosocialnih tveganj.
- Študija ugotavlja, da je glavno gonilo pri obvladovanju psihosocialnih tveganj v podjetjih, vključenih v razgovore, **zagotavljanje dobrega počutja delovne sile**. Udeleženci razgovorov iz večine vključenih držav so kot ključni dejavnik navedli tudi **pravne** obveznosti, če so delodajalci seznanjeni z njimi.

- Nasprotno pa je bilo mogoče zaznati vrsto ovir za učinkovito obvladovanje in razvoj psihosocialnih tveganj. Te so obsegale od občutljive narave teh vprašanj in posledičnih težav pri razpravljanju o njih do slabe ozaveščenosti o psihosocialnih tveganjih in pomanjkljivega znanja o tem, kako jih obravnavati. Vodstveni delavci, s katerimi smo se pogovarjali, so pogosto izrazili tudi mnenje, da je psihosocialna tveganja zaradi njihove narave veliko težje prepoznati in obvladovati ter da zahtevajo individualen pristop, saj so različni ljudje v istih razmerah različno prizadeti. Kot oviro, ki ljudem preprečuje, da bi spregovorili o težavah, povezanih z duševnim zdravjem, so navedli tudi pomanjkanje zaupanja v podjetju. Vodstveni delavci so omenjali ovire pri seznanjanju s težavami delavcev, kar otežuje zagotavljanje ustrezne podpore.
- Tudi **COVID-19** je na več načinov pomembno vplival na povečanje psihosocialnih tveganj. Stres se je povečal z večjo intenzivnostjo dela in/ali podaljšanjem delovnega časa zaradi nadomeščanja bolnih ali starejših in ranjivejših sodelavcev. Stopnja stresa se je povečala zaradi negotovih zdravstvenih in gospodarskih razmer ter morda tudi zaradi posledic zaprtja javnega življenja. Zaradi motenj na trgu, nepredvidljivosti vladnih odločitev v zvezi z zapiranjem javnega življenja in omejitvami pri poslovanju so mikro in mala podjetja na splošno pogosteje zmanjševala stroške in odpuščala, kar je prispevalo k večji stopnji stresa, negotovosti zaposlitve in slabšemu počutju delavcev. Delavci so poročali tudi o povečanem stresu zaradi pomanjkanja neposrednega stika s sodelavci in nadrejenimi ali soočanja z žaljivimi strankami, ki so bile razočarane zaradi uvedenih omejitev. Čeprav se je z učinki nenadne in hude krize, kakršno je povzročil COVID-19, na psihosocialna tveganja zelo težko spopadati, so številne organizacije poročale, da so sprejele ukrepe za izboljšanje delovnih pogojev v zvezi s psihosocialnimi tveganji, ki so bili neposredna posledica pandemije. Ukrepi so na primer vključevali najem zunanjega zaupnega svetovalca. To je lahko pripomoglo k večji splošni ozaveščenosti o psihosocialnih tveganjih in zmanjšalo stigmatizacijo. V prihodnje bodo nekatera podjetja morda lažje **pregledala in okrepila svoje postopke za obvladovanje psihosocialnih tveganj**.

### Rezultati analize tipologije in razpoloženja, izvedene za to študijo<sup>1</sup>

Analiza tipologije, izvedena za to študijo, kaže, da na splošno stopnjo zrelosti obvladovanja tveganj v organizacijah **močno vpliva kombinacija zunanjih dejavnikov**, kot sta institucionalno okolje in kultura države, ter **notranjih dejavnikov**, kot so vodstveni vidiki in osebnosti. Zlasti razmere v državi imajo pomembno vlogo pri oblikovanju splošnega pristopa in prožnosti pri obvladovanju psihosocialnih tveganj in odzivnosti nanje. Poleg tega je pozitiven odnos do obvladovanja psihosocialnih tveganj prepleten s kulturami podjetij, ki jih oblikujejo nacionalni okviri, zlasti glede tega, ali je psihosocialno dobro počutje delavcev vključeno v razmišljanje in pristope vodstva. Na podlagi izvedene analize tipologije so bila mikro in mala podjetja razdeljena v dve skupini: „neusposobljena“ podjetja in „začetniki“ pri obvladovanju psihosocialnih tveganj. Neusposobljena podjetja so tista, ki prizadevanja za izboljšanje obvladovanja psihosocialnih tveganj izvajajo le v minimalnem obsegu. Začetniki pri obvladovanju psihosocialnih tveganj so primeri, v katerih so dejavniki na ravni organizacije in države skupaj spodbudili razmeroma učinkovito obvladovanje psihosocialnih tveganj, ki je še v razvoju.

Analiza razpoloženja, izvedena za to študijo, kaže, da so skupni odgovori (tj. odgovori vodstvenih delavcev in delavcev) in zgolj odgovori vodstvenih delavcev pri 8 od 10 vprašanj, analiziranih za to študijo, običajno bolj pozitivni kot odgovori delavcev. To lahko odraža različne kakovosti pristopa podjetja k obvladovanju psihosocialnih tveganj, pri čemer se zdi, da je stališče vodstvenih delavcev bolj pozitivno kot mnenje delavcev.

<sup>1</sup> Z analizo tipologije so se podjetja razvrstila v dve skupini glede na splošni okvir tipologije ob upoštevanju njihove stopnje razvoja na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj: „neusposobljena“ podjetja in „začetniki“ pri obvladovanju psihosocialnih tveganj. Analiza razpoloženja je metoda obdelave naravnega jezika (NLP), ki se uporablja za ugotavljanje, ali so kvalitativne informacije čustveno pozitivne, negativne ali nevtralne.

## Metodološki pregled

Analiza temelji na razgovorih z vodstvenimi delavci in delavci v mikro in malih podjetjih v šestih državah članicah EU: Danska, Nemčija, Španija, Hrvaška, Nizozemska in Poljska.

Za vsako od teh šestih držav je bil pripravljen dokument o nacionalnem okviru, ki predstavlja nacionalni regulativni okvir za obvladovanje psihosocialnih tveganj in opisuje glavne pristope nacionalnih politik, pomembne za podporo podjetjem pri sprejemanju ukrepov za obvladovanje psihosocialnih tveganj.

Glavno metodološko orodje te študije je bilo kvalitativno terensko delo: v vsaki državi je bilo opravljenih 40 razgovorov na podlagi razgovora z vodstvenim delavcem in delavcem iz 20 podjetij v vsaki državi. Razgovori so potekali na podlagi dogovorjenega vodnika za razgovore, ki je temeljil na ustreznih vprašanjih iz raziskave ESENER. Glavne obravnavane teme so bile naslednje:

- povezave med obvladovanjem psihosocialnih tveganj in splošno zavezanostjo vodstva k varnosti in zdravju pri delu;
- stopnja ozaveščenosti o psihosocialnih dejavnikih tveganja in obveznost njihovega obvladovanja;
- obseg vzpostavljenih ukrepov in postopkov za obvladovanje psihosocialnih tveganj;
- obseg namenskih sredstev in raven sodelovanja delavcev;
- ovire in dejavniki pri obvladovanju psihosocialnih tveganj v mikro in malih podjetjih ter vrsta podpore, ki bi jo potrebovali, vključno z razpoložljivostjo in kakovostjo zunanjega strokovnega znanja in usmerjanja (če se uporablja);
- povezave med kulturo na delovnem mestu, produktivnostjo, absentizmom in prezentizmom ter pristopi k obvladovanju psihosocialnih tveganj.

Pridobljeni podatki so se analizirali, da bi podjetja razvrstili v skladu s tipološkim okvirom ob upoštevanju njihove stopnje razvoja na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj.

Poleg tega se je analiza razpoložjenja uporabila za raziskovanje jezikovne vsebine povratnih informacij iz razgovorov v 153 preučevanih podjetjih. Analiza razpoložjenja je metoda obdelave naravnega jezika (NLP), ki se uporablja za ugotavljanje, ali so kvalitativne informacije čustveno pozitivne, negativne ali nevtralne.

**Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)** prispeva k temu, da bi Evropa postala varnejše, bolj zdravo in produktivnejše delovno okolje. Raziskuje, razvija ter razširja zanesljive, uravnotežene in nepristranske informacije o varnosti in zdravju pri delu ter organizira vseevropske kampanje za ozaveščanje. Agencija, ki jo je Evropska unija ustanovila leta 1994 in ima sedež v španskem mestu Bilbao, združuje predstavnike Evropske komisije, vlad držav članic, združenj delodajalcev in delavcev ter vodilne strokovnjake iz držav članic EU in zunaj njenih meja.

**Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu**

Santiago de Compostela 12, 5. nadstropje  
48 003 Bilbao, Španija  
E-naslov: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)  
<http://osha.europa.eu>