



Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi w europejskich miejscach pracy – analizy pochodzące z drugiego europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2)

Europejskie Obserwatorium Ryzyka

Streszczenie



Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi w europejskich miejscach pracy – analizy pochodzące z drugiego europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2) –
Streszczenie

Autorzy:

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom, Iris Eekhout, Anita Venema, Holenderska Organizacja Stosowanych Badań Naukowych (TNO).

Niniejsze streszczenie powstało na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski odpowiadają wyłącznie autorzy, a streszczenie niekoniecznie odzwierciedla poglądy EU-OSHA.

Zarządzanie projektem: Małgorzata Milczarek, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA).

**Europe Direct to serwis, w którym znajdziecie Państwo
odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej.**

Bezpłatna infolinia (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Więcej informacji na temat Unii Europejskiej można znaleźć w Internecie (<http://europa.eu>).

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2018

Powielanie materiałów jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Streszczenie

W ciągu ostatnich dziesięcioleci świat pracy przeszedł kilka zasadniczych zmian związanych z globalizacją, dynamicznym rozwojem gospodarki opartej na usługach i innowacjami technologicznymi. Wśród potencjalnych pośrednich skutków globalizacji należy wymienić intensyfikację pracy, niepewność zatrudnienia i ograniczoną autonomię. Tzw. tercjaryzacja (ang. *tertiarisation*), czyli dynamiczny rozwój sektora usług wymaga od pracowników zwiększonych nakładów „pracy emocjonalnej” (ang. *emotional labour*)⁽¹⁾ w związku z większym narażeniem na przemoc i nękanie. Zmiany technologiczne mogą prowadzić do „technostresu”, czyli niepokoju, jaki odczuwa jednostka niepewna swojej zdolności efektywnego korzystania z technologii, lub frustracji w sytuacjach, w których technologia zawodzi. Podsumowując, powyższe zmiany sprawiły, że pracownicy są bardziej narażeni na zagrożenia psychospołeczne.

Zagrożenia psychospołeczne związane ze sposobami planowania oraz organizacji pracy, a także zarządzania nią, w tym społeczny kontekst pracy (EU-OSHA, 2000) mogą mieć poważne konsekwencje dla zdrowia i dobrostanu pracowników. Badania wykazały, że stres i zagrożenia psychospołeczne wynikające z wykonywanej pracy mogą prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia psychicznego pracownika, depresji, chorób układu krążenia i układu mięśniowo-szkieletowego. Właściwe zarządzanie tymi rodzajami zagrożeń jest zatem koniecznością.

W ramach wcześniejszych badań zidentyfikowano wiele czynników stymulujących i przeszkód w zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi na poziomie organizacyjnym. Wykazano również, że takie cechy poszczególnych organizacji, jak ich wielkość i sektor działalności, a także kontekst krajowy, w którym funkcjonują, przekładają się na podejście tych organizacji do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi.

Duże organizacje wdrażają z reguły więcej środków i procedur, aby radzić sobie z zagrożeniami psychospołecznymi, niż małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP). Można to wytłumaczyć większym budżetem na przeciwdziałanie zagrożeniom oraz wyższym poziomem wiedzy i świadomości zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a; Houtman et al., 2012). Istnieje wyraźna korelacja między działaniami prowadzonymi na poziomie poszczególnych sektorów a zgłaszaną częstotliwością występowania zagrożeń psychospołecznych. Jest ona stosunkowo wysoka m.in. w sektorze edukacji, opieki zdrowotnej i usług. Sektory te różnią się jednak podejściem do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi oraz poziomem wsparcia oferowanego przez organizacje sektorowe w tym obszarze. Wśród sektorów, w których kładzie się stosunkowo duży nacisk na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi, należy wymienić sektor ochrony zdrowia, edukacji i finansowy. W organizacjach działających w takich sektorach jak: górnictwo, rolnictwo i budownictwo stwierdzono wdrożenie stosunkowo niewielu procedur i środków służących radzeniu sobie z zagrożeniami psychospołecznymi (EU-OSHA, 2010a; EU-OSHA, 2016a).

Co więcej, poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi jest różny w zależności od kraju. Ogólnie rzecz biorąc, państwa Europy Północnej wydają się podchodzić do tej kwestii w sposób bardziej kompleksowy niż kraje wschodnioeuropejskie (EU-OSHA, 2010a). Niemniej jednak wpływ specyficznych czynników krajowych, szczególnie roli kultury narodowej w zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi w organizacjach, nie został dotychczas dogłębnie zbadany. Staraliśmy się wypełnić tę lukę, analizując powiązania pomiędzy kilkoma czynnikami kontekstowymi a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi.

Postawiliśmy sobie w tym badaniu następujące pytania badawcze:

1. Czy poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi zależy od czynników stymulujących i przeszkód na poziomie organizacji?

(¹) Pracę emocjonalną definiuje się jako proces zarządzania swoimi uczuciami i zachowaniem w celu sprostania emocjonalnym wymogom danego stanowiska pracy (Hochschby, 1983).

2. Jaki jest związek między kulturą danego kraju a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi?
3. Czy kontekst kulturowy jest związany z czynnikami stymulującymi i hamującymi zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi oraz czy związki między czynnikami stymulującymi i przeszkodami a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi zależą od kontekstu kulturowego?
4. Jakie typy organizacji można wyróżnić, w odniesieniu do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi oraz czynników związanych z zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi, uwzględniając przy tym kontekst?

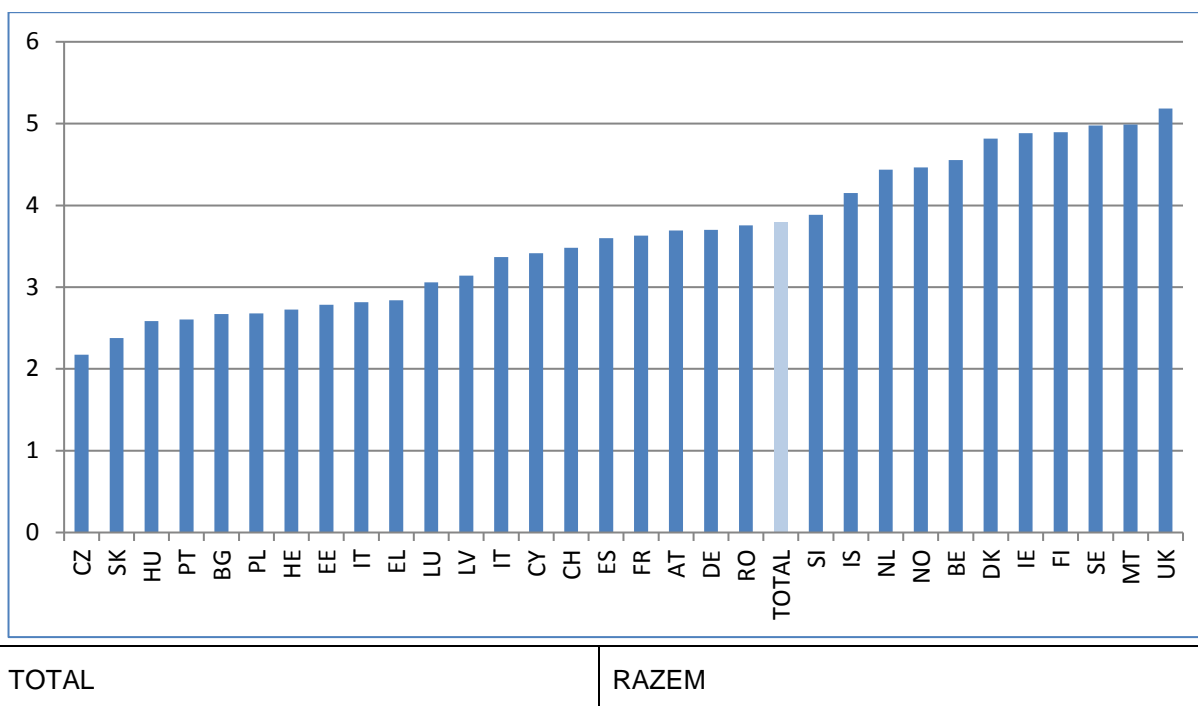
Aby odpowiedzieć na te pytania, przeprowadziliśmy analizy ilościowe danych pochodzących z drugiego europejskiego sondażu przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER-2), które uzupełniliśmy danymi dotyczącymi kontekstu krajowego: wymiarów kulturowych, produktu krajowego brutto (PKB) na mieszkańca oraz krajowych inicjatyw dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia, w szczególności w odniesieniu do zagrożeń psychospołecznych. Wymiar kulturowy był oparty na pracy Hofstede, który zbadał krajowe wartości kulturowe oraz ich wpływ na zachowanie, identyfikując wiele wymiarów kulturowych (Hofstede i in., 2010). Z poprzednich badań wynika, że krajowy wymiar kulturowy oddziałuje na kulturę organizacyjną; zakładamy zatem, że wymiar kulturowy ma również wpływ na obecność czynników stymulujących i przeszkód w zakresie zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi na poziomie organizacji, a także na poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi.

W analizie uwzględniono trzy wymiary: dystans władzy, unikanie niepewności i maskulinizm. Dystans władzy dotyczy akceptowanej przez podwładnych i liderów nierówności w podziale władzy w danym społeczeństwie. Unikanie niepewności oznacza stopień zagrożenia, jaki członkowie danej kultury odczuwają w niepewnych lub nieznanych sytuacjach. Jeśli chodzi o kryterium maskulinizmu, dotyczy ono rozróżnienia między naciskiem na osiągnięcia, współzawodnictwo i pieniądze (męskie), a priorytetowym traktowaniem opieki na rzecz innych i jakości życia (kobiecy). Aby uwzględnić poziom inicjatyw krajowych, uwzględniliśmy wspólne starania partnerów społecznych w zakresie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy oraz instrumenty stosowane w ramach wdrażania europejskiego porozumienia ramowego dotyczącego stresu związanego z pracą.

Dane były analizowane z zastosowaniem wielopoziomowego modelu, z uwzględnieniem wpływu kraju, sektora, wielkości przedsiębiorstwa i typu respondentów. Wyniki analiz ilościowych zostały poddane dalszej analizie przez grupę ekspertów zajmujących się zagrożeniami psychospołecznymi z różnych państw członkowskich UE.

Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi i ich przyczyny oraz bariery na poziomie organizacyjnym

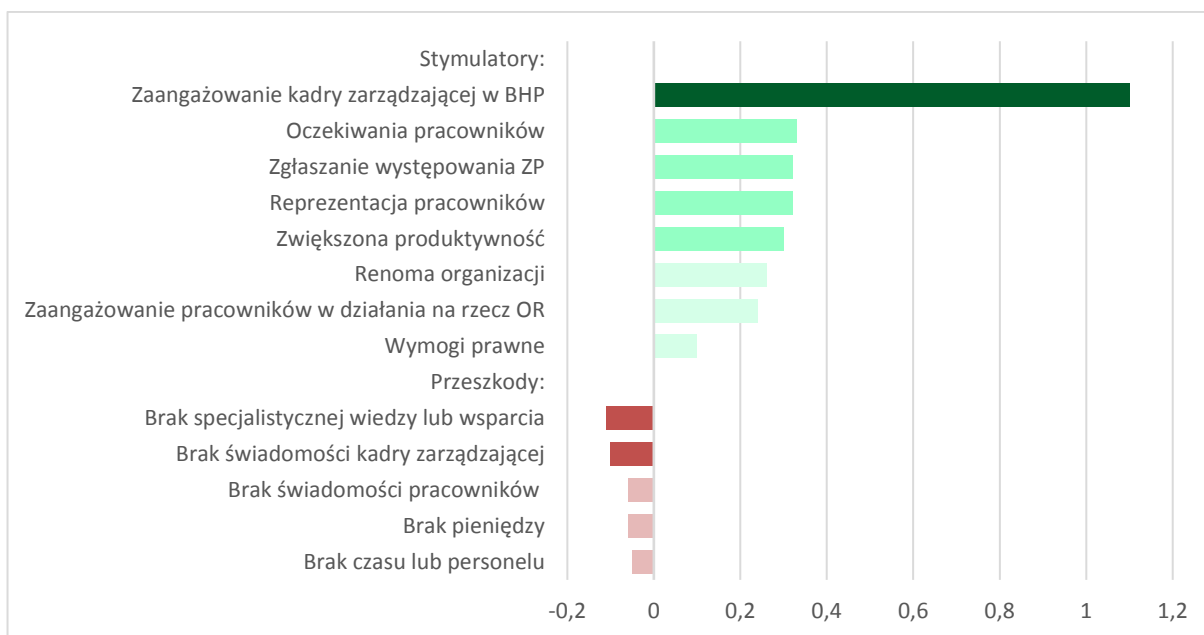
Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi zostało zdefiniowane jako liczba procedur i środków stosowanych w celu przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym. Na rys. 1 przedstawiono poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w poszczególnych krajach. Ogólnie rzecz ujmując, poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi jest wysoki w krajach Europy Północnej, a niski w krajach Europy Środkowej i Wschodniej.



Rys. 1. Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi w państwach UE-28 i państwach EFTA (zob. załącznik 1 zawierający wykaz skrótowców)

W analizie uwzględniliśmy czynniki stymulujące i hamujące, które w kwestionariuszu ESENER odnosiły się do ogólnego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), a nie do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi. Jak wykazały poprzednie badania, „dobre” zarządzanie BHP jest jednym z najważniejszych czynników stymulujących zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi, a czynniki napędzające zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi są zbliżone do tych związanych z ogólnym zarządzaniem bezpieczeństwem i ochroną zdrowia (EU-OSHA, 2012b). Na rys. 2 przedstawiono związki między czynnikami stymulującymi i hamującymi a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi. Silniejsze powiązania zaznaczono ciemniejszym kolorem. Zaangażowanie kadry kierowniczej w kwestie BHP uznano za najsilniejszy czynnik sprzyjający zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi. Wśród innych czynników związanych z zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi znalazł się poziom, na którym organizacja składa sprawozdania na temat występowania zagrożeń psychospołecznych, poziom, na którym pracownicy uczestniczą w opracowywaniu i wdrażaniu stosownych środków na podstawie przeprowadzonej oceny ryzyka oraz obecność przedstawicieli pracowników. Wskazano także następujące przyczyny podejmowania działań na rzecz ogólnego bezpieczeństwa i zdrowia jako czynniki mające wpływ na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi: „spełnienie wymogów prawnych”, „spełnienie oczekiwań pracowników”, „utrzymanie lub zwiększenie wydajności” i „dbałość o reputację organizacji”.

Największymi przeszkodami dla zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi były niewystarczająca świadomość tego rodzaju zagrożeń wśród kadry zarządzającej oraz ogólny brak specjalistycznej wiedzy lub wsparcia w obszarze BHP. Powiązania te były jednak słabsze niż powiązania pomiędzy czynnikami stymulującymi a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi. Nie stwierdzono związku między zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi a wskazywaniem ilości pracy administracyjnej lub złożoności zobowiązań prawnych jako trudności w kontekście działań ukierunkowanych na (ogólne) bezpieczeństwo i zdrowie w organizacji. Respondentów zapytano również, czy pewne czynniki powodują, że radzenie sobie z zagrożeniami psychospołecznymi jest trudniejsze niż przeciwdziałanie innym zagrożeniom dla zdrowia. Te potencjalne przeszkody nie były jednak związane z zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi.



ZP, zagrożenia psychospołeczne; OR, ocena ryzyka

Rys. 2. Statystycznie istotne czynniki stymulujące i hamujące zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi na poziomie organizacyjnym (standardowe oceny punktowe)

Wpływ kontekstu krajowego

Na rys. 3 przedstawiono wpływ kontekstu krajowego na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi. Powiązania niemal wszystkich zmiennych dotyczących kontekstu krajowego (z wyjątkiem maskulinizmu) z zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi były statystycznie istotne. Zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi jest powiązane z niskim poziomem dystansu władzy, niskim poziomem niepewności, korzystną sytuacją gospodarczą (wysokim PKB na mieszkańca) i krajowymi inicjatywami w obszarze zagrożeń psychospołecznych (wspólne starania partnerów społecznych i działania mające na celu wdrożenie porozumienia ramowego UE w sprawie stresu związanego z pracą). Należy zauważyć, że związki między wszystkimi zmiennymi dotyczącymi kontekstu krajowego a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi znajdują się mniej więcej na tym samym poziomie i można je porównać do zależności między większością czynników stymulujących na poziomie organizacji a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi. Związek ze zmienną „zaangażowanie kadry kierowniczej w kwestie BHP” jest jednak znacznie wyraźniejszy (zob. rys. 2).

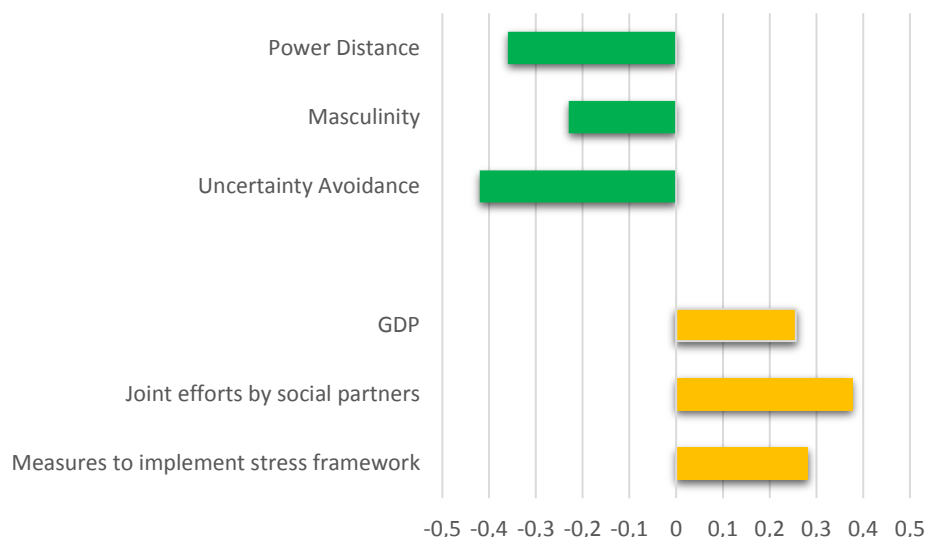
Wszystkie zmienne dotyczące kontekstu krajowego były ze sobą ściśle powiązane, z wyjątkiem maskulinizmu pojmowanego w wymiarze kulturowym. Wspólne starania partnerów społecznych i działania mające na celu wdrożenie porozumienia ramowego UE dotyczącego stresu związanego z pracą są bardziej rozpowszechnione w tych kulturach, które charakteryzuje mniejszy dystans władzy i niższy poziom unikania niepewności, a także w krajach o wysokim PKB na jednego mieszkańca.

Podsumowując, wszystkie zmienne dotyczące kontekstu krajowego, w tym dystans władzy i unikanie niepewności (w wymiarze kulturowym) związane są z zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi, a wszystkie zmienne dotyczące kontekstu krajowego są ze sobą skorelowane. Należy przy tym zaznaczyć, że istnienie związku przyczynowego w tym skomplikowanym kontekście nie jest do końca oczywiste. Na podstawie przeprowadzonych badań nie można ustalić, który czynnik związany z kontekstem krajowym ma największe znaczenie dla zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi.

Niewykluczone, że zarówno na inicjatywy w dziedzinie ogólnego BHP, jak i te ukierunkowane na zagrożenia psychospołeczne oddziałuje zarówno korzystna sytuacja gospodarcza, jak i sprzyjający klimat kulturowy. Wyniki kilku wcześniej przeprowadzonych badań rzeczywiście wskazywały na związki między kulturą narodową a psychospołecznym środowiskiem pracy (Lok i Crawford, 2003; Chen, 2004;

Moncada et al., 2010). Brakuje jednak badań nad potencjalnym wpływem sytuacji gospodarczej na krajowe inicjatywy w dziedzinie BHP oraz zagrożeń psychospołecznych, ale niekorzystna sytuacja gospodarcza może doprowadzić do ograniczenia środków przeznaczonych na realizację tych inicjatyw.

Rys. 3. Powiązania między zmiennymi dotyczącymi kontekstu krajowego a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi (ustandaryzowane wyniki)



Power distance	Dystans pracy
Masculinity	Maskulinizm
Uncertainty Avoidance	Unikanie niepewności
GDP	PKB
Joint efforts by social partners	Wspólne starania partnerów społecznych
Measures to implement stress framework	Środki wdrażania ram dot. stresu

Rys. 4. Powiązania między zmiennymi dotyczącymi kontekstu krajowego a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi (ustandaryzowane wyniki)

Chociaż wydaje się, że poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi jest powiązany z krajowymi wymiarami kulturowymi, związki między kulturą krajową a czynnikami stymulującymi i hamującymi na poziomie przedsiębiorstwa nie istnieją lub są słabe. Wynik ten wydaje się wskazywać, że potencjalnego wpływu kultury na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi nie można wytłumaczyć wpływem kultury na czynniki stymulujące i hamujące wskazane w niniejszym opracowaniu. Mogą istnieć bezpośrednie powiązania pomiędzy kulturą a podejściem do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w przedsiębiorstwach. Kultura może ponadto wpływać na inne czynniki stymulujące i hamujące, których nie uwzględniono w analizach. Co więcej, nie wydaje się, aby związki między czynnikami stymulującymi i hamującymi a zarządzaniem zagrożeniami psychospołecznymi zależały od innych zmiennych odnoszących się do kontekstu krajowego (sytuacja gospodarcza dotycząca krajowych inicjatyw w dziedzinie BHP oraz zagrożeń psychospołecznych). Nic nie wskazuje również na to, że interwencje ukierunkowane na czynniki i bariery organizacyjne (zdefiniowane w niniejszym opracowaniu) powinny być kształtowane na podstawie kontekstu krajowego.

Uwzględniając relacje między wymiarami kulturowymi, PKB na mieszkańca i inicjatywami krajowymi w obszarze zagrożeń psychospołecznych, wprowadzono rozróżnienie między sprzyjającym i niesprzyjającym kontekstem dla zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi. Sprzyjający kontekst wydaje się obejmować niewielki dystans władzy, niski poziom niepewności, dobrą sytuacją gospodarczą

oraz ukierunkowane na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi inicjatywy krajowe realizowane przez partnerów społecznych.

Typy organizacji

Oprócz kontekstu krajowego indywidualne cechy przedsiębiorstw, takie jak ich wielkość i sektor, w którym prowadzą działalność, również mają wpływ na zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi. Poprzednie badania (EU-OSHA, 2016b) wykazały niską jakość zarządzania BHP w mniejszych przedsiębiorstwach oraz wysoki poziom niezgodności z przepisami w zakresie BHP.

Wyniki niniejszego badania pokazują również, że kontekst krajowy ma wpływ na organizacje dowolnego rozmiaru, z wyjątkiem małych organizacji zatrudniających od pięciu do dziewięciu pracowników. Tego rodzaju małe przedsiębiorstwa rzadziej podejmują działania ukierunkowane na zagrożenia psychospołeczne, a zarazem obserwuje się w nich mniej czynników stymulujących, które skłaniałyby je do przyjęcia środków w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia, niezależnie od kontekstu krajowego.

Jeśli chodzi o sektory działalności, kontekst krajowy zdaje się być powiązany z różnicami w zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi we wszystkich typach organizacji, chociaż w niektórych sektorach powiązania te są słabe. W rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie oraz w górnictwie, budownictwie, sektorze energii elektrycznej, handlu, transporcie oraz w sektorze usług zakwaterowania i żywienia obserwuje się niski poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi, nawet kiedy kontekst krajowy jest sprzyjający. Ten stan rzeczy można wyjaśnić dużą liczbą małych organizacji działających w tych sektorach. Jak stwierdzono powyżej, jakość zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w tego rodzaju przedsiębiorstwach, niezależnie od kontekstu krajowego, jest niższa.

W przypadku niesprzyjającego kontekstu krajowego poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi oceniono poniżej średniej we wszystkich sektorach z wyjątkiem sektora edukacji oraz sektora opieki zdrowotnej i społecznej. W tych sektorach takie istotne organizacyjne czynniki stymulujące, jak: zaangażowanie kadry kierowniczej, reprezentacja pracowników oraz „spełnianie oczekiwań pracowników”, występują częściej, również w niesprzyjającym kontekście krajowym. Wysoki poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi i czynników stymulujących można wyjaśnić wyższym poziomem, na którym informuje się o obecności zagrożeń psychospołecznych. Z drugiej strony sprawozdawczość na wyższym poziomie może zdradzać większą świadomość zagrożeń psychospołecznych w danym sektorze.

Konsekwencje praktyczne

Z badania można wyciągnąć kilka wniosków na potrzeby praktyki. Co istotne, stwierdzono, że kontekst krajowy ma znaczenie: poziom zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w państwach o sprzyjających warunkach jest wyższy niż w tych, w których ogólny kontekst uznano za niesprzyjający. To sugeruje, że niektóre aspekty kulturowe i inicjatywy krajowe mają istotny wpływ na kształtowanie zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy. Chociaż wymiar kulturowy trudno zmienić, należy wzmocnić takie inicjatywy krajowe, jak: wspólne działania partnerów społecznych, zmiany ram prawnych, kampanie i działania sektorowe.

Na tej podstawie stwierdzono, że znaczenie (części) organizacyjnych czynników sprzyjających i hamujących zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi będzie również zależeć od kontekstu kulturowego, co wymagałoby zróżnicowanego podejścia do promowania zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi. Wyniki nie potwierdziły jednak tej hipotezy, sugerując, że znaczenie pewnych cech charakterystycznych organizacji jest takie samo niezależnie od kontekstu krajowego. Zasadniczo czynniki sprzyjające wydają się być ważniejsze niż przeszkody (które były raczej słabo powiązane z poziomem zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi). Wyniki wskazują w szczególności, że:

- zaangażowanie kadry kierowniczej jest najsilniejszym czynnikiem stymulującym zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi;
- formalne zaangażowanie pracowników (uczestnictwo w radzie zakładowej, w Komitecie ds. bezpieczeństwa i zdrowia, działanie w charakterze przedstawicieli związków zawodowych lub

przedstawicieli ds. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia) oraz nieformalne zaangażowanie pracowników (np. w fazie projektowania i wdrażania środków na podstawie przeprowadzonej oceny ryzyka) również zdają się sprzyjać zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi.

Działania na rzecz lepszego zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi mogą być podejmowane przez pracodawców, pracowników (przedstawicieli), partnerów społecznych i organizacje sektorowe. Możliwa jest jednak również realizacja inicjatyw krajowych. Na przykład kadre kierowniczą mogą przekonywać do zaangażowania odpowiednie kampanie informacyjne, a pracowników – stosowne prawodawstwo.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

stawia sobie za cel uczynienie Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja bada, opracowuje i rozpowszechnia wiarygodne, zrównoważone i bezstronne informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz organizuje ogólnoeuropejskie kampanie informacyjne. Agencja została ustanowiona przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii; zrzesza ona przedstawicieli Komisji Europejskiej, przedstawicieli rządów państw członkowskich, przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, a także czołowych specjalistów z każdego z państw członkowskich UE i państw spoza UE.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Santiago de Compostela 12, 5. piętro
48003 Bilbao, Hiszpania
Tel. +34 944358400
Faks +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office