

Zdrava radna mjesta i

#EUMangeStress



www.healthy-workplaces.eu

Vodič za kampanju

Upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima na radu



Europe Direct je servis koji vam pomaže da dobijete odgovore na vaša pitanja o Evropskoj uniji.

Besplatan broj telefona (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Pojedini operateri mobilne telefonije ne dozvoljavaju pristup brojevima 00 800 ili se ti pozivi naplaćuju.

Fotografije korišćene u ovoj publikaciji ilustruju dijapazon radnih aktivnosti.

Nije neophodno da pokažu dobru praksu u skladu sa zahtjevima legislative.

Dodatne informacije o **Evropskoj uniji** dostupne su na internetu (<http://europa.eu>).

Katalogizacija se nalazi na kraju publikacije.

© Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 2013

Štampano u Luksemburgu

Koncept & dizajn: ROS, Španija

Fotografije: EU-OSHA, Shutterstock

Reprodukovanje je dozvoljeno od strane priznatog izvora.

Sadržaj

Uvod	4
Šta su stres povezan sa radom i psihosocijalni rizici?	4
Zašto je upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima toliko važno?	5
Zašto EU-OSHA vodi ovu kampanju?	6
Koliki je problem o kojem govorimo?	8
Upravljanje psihosocijalnim rizicima	10
Uloga uprave u poboljšanju psihosocijalnog okruženja	11
Značaj učešća radnika	12
Principi prevencije	15
Od čega se sastoji dobro psihosocijalno radno okruženje?	16
Koje su prednosti sprječavanja psihosocijalnih rizika?	16
Kampanja 2014–15: Zdrava radna mjesta i upravljanje stresom	19
O kampanji	19
Praktični instrumenti i podrška za smanjenje stresa	20
Ko može da učestvuje u kampanji?	20
Praktični načini za uključivanje	20
Evropske nagrade za primjere dobre prakse	23
Naša postojeća mreža partnera	25
Prethodne kampanje i uspjesi	26
Dodatne informacije i izvori	28
Mreža nacionalnih koordinacionih subjekata agencije EU-OSHA	29

Uvod

Djelotvorno upravljanje zdravljem i zaštitom na radu je dobro za radnike, za posao i za društvo u cjelini. Posebno je važno da se toga sjetimo u vremenima ekonomske nesigurnosti, kada je ključno da preduzeća održe produktivnost i kada se radi pod pritiskom da se ispune rokovi, jer tada je najveća vjerojatnoća da će se napraviti greška i dogoditi nesreća. Odbacivanje zaštite i zdravlja na radu (ZZR) u modernim, pritisku izloženim preduzećima kao „birokratskog opterećenja“ čiji je cilj puko zadovoljenje zakonske obaveze može predstavljati iskušenje, ali bi takvo nešto bilo kontraproduktivno. Danas je više nego ikada važno biti svjestan i upravljati rizicima u preduzeću.

Ova brošura glavni je vodič za kampanju „Zdrava radna mjesta i upravljanje stresom“ 2014–15, koju organizuje Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu (EU-OSHA). Njen najvažniji cilj je da pomogne poslodavcima, rukovodiocima, radnicima, i predstavnicima radnika da prepoznaju i kontrolišu stres i psihosocijalne rizike na radnom mjestu.

Djelotvorno smanjenje psihosocijalnih rizika stvara zdravo radno okruženje u kojem radnici osjećaju da se njihov rad cijeni i da je kultura radnog mjesta pozitivnija, pa su stoga rezultati poslovanja preduzeća bolji.

Šta su stres povezan sa radom i psihosocijalni rizici?

Stres povezan sa radom se javlja kada zahtjevi na poslu premaše sposobnost radnika da se s njima nosi. Riječ je o jednoj od najvažnijih posljedica lošeg psihosocijalnog radnog okruženja - posebno zbog činjenice što se kod radnika izloženih dugotrajnom stresu na radu mogu javiti ozbiljni mentalni i fizički zdravstveni problemi.

Psihosocijalni rizici povezani su sa negativnim psihološkim, fizičkim i društvenim posljedicama koje nastaju iz loše organizacije i upravljanja preduzećem, kao i lošeg društvenog konteksta na radu, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- sve zahtjevniji posao i/ili manjak vremena da se završe zadaci;
- suprostavljene zahtjeve i nedovoljno jasnu ulogu radnika;
- neusklađenost između zahtjeva posla i stručnosti radnika - nedovoljna iskorišćenost vještina radnika može biti izvor stresa, baš kao i njihova prekomjerna upotreba;
- nedostatak uključivanja u procese odlučivanja koji utiču na radnike i manjak uticaja na način na koji se posao obavlja;
- usamljenost na radu, posebno prilikom poslovanja sa građanstvom i klijentima, i/ili izloženost nasilju od strane trećeg lica, koja može poprimiti oblik verbalne agresije, neželjene seksualne pažnje ili prijetnje stvarnim fizičkim nasiljem;

Stres povezan sa radom se javlja kada zahtjevi na poslu premaše sposobnost radnika da se s njima nosi.

- nedostatak podrške od strane uprave i kolega i loši međuljudski odnosi;
- psihološko ili seksualno uznemiravanje na poslu - obmanjujuće, ponižavajuće, podcjenjujuće ili prijeteće ponašanje starješine ili kolega prema zaposlenom licu ili grupi zaposlenih;
- nepravilna raspodjela posla, nagrada, unapređenja ili mogućnosti za razvoj;
- neproduktivna komunikacija, loše vođene organizacione promjene i nesigurnost zaposlenja;
- probleme u kombinovanju obaveza na poslu i kod kuće.

Ovdje je važno istaći da psihosocijalne rizike ne treba miješati sa zdravim, zahtjevnim ali podsticajnim radnim okruženjem koje djeluje stimulativno na radnike i ohrabruje njihov profesionalni razvoj i radni učinak, u skladu sa njihovim najboljim sposobnostima.

Zašto je upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima toliko važno?

Iako na mentalno zdravlje i dobrobit radnika utiče niz faktora, postoje brojni dokazi da je uticaj radnog okruženja značajan. U dobrom psihosocijalnom okruženju, rad može biti veoma koristan za mentalno zdravlje radnika,

obezbjeđujući im strukturu u životu i pružajući im bolji osjećaj društvene uključenosti, identiteta i statusa, mogućnosti za razvoj i veće samopouzdanje. Nasuprot tome, loše psihosocijalno radno okruženje može da ima značajne negativne efekte na zdravlje radnika.

Za pojedinca, negativni efekti psihosocijalnih rizika kojima se slabo upravlja obuhvataju izloženost stresu na radu, loše mentalno zdravlje, potpunu iscrpljenost, probleme sa koncentracijom i povećan broj grešaka, probleme kod kuće, zloupotrebu droga i alkohola i loše fizičko zdravlje, posebno kardiovaskularna oboljenja i mišićnokoštane probleme.

Za organizaciju, negativni efekti obuhvataju loše ukupne rezultate poslovanja, povećano odsustvovanje, formalno prisustvo (radnici se pojave na posao kada su bolesni ali ne mogu djelotvorno da funkcionišu) i povećan broj nesreća i povreda na radu. Odsustvovanja su često duža od onih koja se uzimaju zbog drugih razloga⁽¹⁾, a stres povezan sa radom može da doprinese i povećanom broju slučajeva ranog penzionisanja, posebno kod administrativnih radnika⁽²⁾. Procijenjeni troškovi koji nastaju po preduzeća i društvo su značajni i kreću se do više milijardi eura na nivou države.

(¹) Uprava za zdravlje i zaštitu na radu (Velika Britanija), 2009–10. Može se preuzeti na: www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress/

(²) Istraživanje o praćenju zdravlja zaposlenih u Austriji, Komora rada regiona Gornja Austrija (AK OÖ) i Austrijski institut za empirijske društvene studije (IFES), Beč, 2009.

Zašto EU-OSHA vodi ovu kampanju?

Psihosocijalni rizici na radu su osjetljiva tema oko koje postoji dosta nerazumijevanja, a po pitanju mentalnog zdravlja je još uvijek prisutna stigma. Evropsko istraživanje preduzeća o novim rizicima i rizicima u nastajanju (ESENER) utvrdilo je da više od 40 % poslodavaca smatra da su psihosocijalni rizici teži za upravljanje od „tradicionalnih“ rizika povezanih sa zaštitom i zdravljem na radu (ZZR). Kao najznačajnije prepreke navode se „osjetljivost pitanja“ i „nedostatak stručnosti“⁽³⁾. Pored toga, ispitivanje koje je obuhvatilo višerangirani upravljački kadar otkrilo je kako skoro polovina njih vjeruje da nijedan od njihovih radnika neće nikada patiti od problema povezanog sa mentalnim zdravljem tokom njihovog radnog vijeka⁽⁴⁾. Stvarnost je da će jedan od šest radnika patiti od narušenog mentalnog zdravlja. Radnici sa stanjem povezanim sa mentalnim zdravljem se ponekad smatraju „rizikom“ po organizaciju, iako zapravo čak i oni koji boluju od stanja povezanog s mentalnim zdravljem a koje nije povezano sa radom mogu obično da funkcionišu djelotvorno na radnom mjestu sa dobrim psihosocijalnim okruženjem.

Ova kampanja ima za cilj da poboljša razumijevanje ovog pitanja i da premosti jaz na način što će ponuditi podršku i smjernice za radnike i poslodavce i promovisati upotrebu praktičnih, jednostavnih instrumenata.

Poslodavci u Evropi imaju zakonsku obavezu da procijene i upravljaju psihosocijalnim rizicima na radnom mjestu⁽⁵⁾. Osim toga, Evropski pakt za mentalno zdravlje i blagostanje⁽⁶⁾ prepoznaje promjenjivost zahtjeva i sve veći pritisak na poslu, te podstiče poslodavce da primjene dodatne, dobrovoljne mjere čiji je cilj promocija mentalnog zdravlja.

Za poslodavce, cilj ove kampanje je da se uvjere da su njihove zakonske obaveze relevantne za vođenje uspješnog preduzeća i zadržavanje motivisanih i zdravih radnika, kao i da upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima zahtijeva sprovođenje organizacionih mjera.

Za radnike, cilj je da se uvjere da je stres povezan sa radom organizaciono pitanje. Ne treba da se boje da druge obavijeste o stresu niti da brinu da se to može doživjeti kao znak individualne slabosti.

Stres povezan sa radom je organizaciono pitanje, a ne mana jednog pojedinca.

⁽³⁾ Evropsko istraživanje preduzeća o novim rizicima i rizicima u nastajanju (ESENER), Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 2010. Može se preuzeti na: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

⁽⁴⁾ „Mentalno zdravlje: posljednji tabu u preduzeću“, Shaw Trust, London, 2006.

⁽⁵⁾ Direktiva Savjeta 89/391/EEC od 12 juna 1989. o uvođenju mjera za podsticanje unapređenja zaštite i zdravlja radnika na radu, okvirni sporazum o stresu povezanim sa radom (2004) i okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu (2007) daju poslodavcima smjernice za djelovanje po ovim pitanjima.

⁽⁶⁾ Evropski pakt za mentalno zdravlje i blagostanje, 2008. Može se preuzeti na: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/mhpact_en.pdf

⁽⁷⁾ „Panevropsko istraživanje o zaštiti i zdravlju na radu“, Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 21. mart 2013. Može se preuzeti na: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>



Šta evropski radnici misle o stresu povezanim sa radom?

Nedavno panevropsko istraživanje⁽⁷⁾ pokazalo je da:

- 72 % radnika smatra da su reorganizacija i nesigurnost zaposlenja najčešći uzroci stresa povezanog sa radom;
- 66 % je stres pripisalo „radnom vremenu ili opterećenju“;
- 59 % je stres pripisalo „izloženosti neprihvatljivim oblicima ponašanja, kao što su maltretiranje ili uznemiravanje“;
- 51 % svih radnika navelo je da je stres povezan sa radom česta pojava u njihovom preduzeću;
- približno četrdeset odsto radnika smatra da se pitanju stresa na prilazi na dobar način u njihovom preduzeću.



Koliki je problem o kojem govorimo?

Statistika opominje.

Studije navode da se 50–60 % svih izgubljenih radnih dana može pripisati stresu povezanim sa radom i psihosocijalnim rizicima⁽⁸⁾. Riječ je o drugom najčešće navođenom zdravstvenom problemu povezanom sa radom u Evropi, odmah iza mišićnokoštanog poremećaja. Tokom perioda od 9 godina, skoro 28 % evropskih radnika prijavilo je izloženost psihosocijalnim rizicima koji su uticali na njihovo mentalno zdravlje⁽⁹⁾.

Istraživanje ukazuje da psihosocijalni rizici i stres povezan sa radom rezultiraju značajnim povećanjem troškova kako po organizaciju tako i po privredu države. Generalno posmatrano, velika je vjerovatnoća da radnici duže vrijeme odsustvuju sa posla kada pate od stresa povezanog sa radom i drugih psiholoških problema. Takođe, česta je pojava da radnici dođu na posao iako nisu sposobni da funkcionišu punim kapacitetom (što je poznato i kao „formalno prisustvo“).

Ukupni troškovi poremećaja mentalnog zdravlja u Evropi (povezanih i nepovezanih sa radom) procjenjuje se na 240 milijardi eura godišnje. Manje od polovine ove sume su direktni troškovi, kao što je liječenje, dok 136 milijardi eura otpada na smanjenu produktivnost, uključujući odsustvovanje zbog bolovanja.

⁽⁸⁾ „Istraživanje o stresu povezanim sa radom“, Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 2000. Može se preuzeti na: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view>

⁽⁹⁾ „Zdravlje i zaštita na radu u Evropi (1999–2007): Statistički portret“, Služba za izdavaštvo Evropske Unije, Evropska Komisija, Luksemburg, 2010. Može se preuzeti na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-31-09-290/EN/KS-31-09-290-EN.PDF

⁽¹⁰⁾ „Vodič u poslovne argumente u korist mentalnog zdravlja“, Evropska mreža za promociju zdravlja na radnom mjestu (ENWHP), 2009. Može se preuzeti na: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/8th_Initiative/MentalHealth_Broschuere_businesscase.pdf

⁽¹¹⁾ Trontin, C., Lassagne, M., Boini, S. and Rinal, S., 'Le coût du stress professionnel en France en 2007', Institut National de Recherche et de Sécurité, Paris, 2007.

⁽¹²⁾ Uprava za zdravlje i zaštitu na radu (Velika Britanija), 2009–10. Može se preuzeti na: <http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress>

⁽¹³⁾ Istraživanje o praćenju zdravlja zaposlenih u Austriji, Komora rada regiona Gornja Austrija (AK OÖ) i Austrijski institut za empirijske društvene studije (IFES), Beč, 2009.



Poslovni argumenti — primjeri

- Troškovi na nivou države zbog stresa na radu procijenjeni su u Francuskoj 2007. godine na između 2 i 3 milijarde eura⁽¹¹⁾.
- Procjenjuje se da je tokom 2009-10. u Ujedinjenom Kraljevstvu izgubljeno oko 9,8 miliona radnih dana zbog stresa povezanog sa radom, a radnici su u prosjeku odsustvovali 22,6 dana⁽¹²⁾.
- U Austriji, psihosocijalni poremećaji se navode kao glavni razlozi ranog penzionisanja administrativnih radnika i uzrok su više od 42 % svih ranih odlazaka u penziju kod ove kategorije radnika⁽¹³⁾.

Upravljanje psihosocijalnim rizicima

Sve organizacije treba da razmotre stres povezan sa radom i psihosocijalne rizike. U prosjeku, 51 % radnika smatra da je stres povezan sa radom česta pojava u njihovom preduzeću, a ovaj procenat je visok u organizacijama svih veličina. U veoma malim (mikro) organizacijama sa devet ili manje zaposlenih, 45 % radnika smatra da je stres povezan sa radom uobičajena pojava, a u većim organizacijama ovaj procenat raste do 54-58 % radnika⁽¹⁴⁾.

ESENER istraživanje agencije EU-OSHA je otkrilo da je 79 % rukovodilaca u Evropi zabrinuto zbog stresa na radu⁽¹⁵⁾. Istovremeno, manje od 30 % organizacija u Evropi ima procedure koje se bave stresom na radnom mjestu, uznemiravanjem i nasiljem trećeg lica.

ESENER je pokazalo da, iako 40-50 % većih organizacija (250 i više zaposlenih) ima mjere koje se odnose na psihosocijalne rizike, svega 20-30 % manjih organizacija (10-49 zaposlenih) je uspostavilo takve mjere. Navođenje nedostatka podrške i savjetovanja ili nedostatka stručnosti je posebno bili često među manjim organizacijama.

Međutim, psihosocijalni rizici se mogu procijeniti i njima se može upravljati u malim organizacijama bez obzira na ograničene resurse. Prednosti



© EU-OSHA/Emmanuel Biard

upravljanja stresom povezanim sa radom u manjim organizacijama daleko su veće od troškova realizacije⁽¹⁶⁾. Od suštinskog je značaja uključiti sve u promovisanje dobrog psihosocijalnog radnog okruženja. To će značiti da rukovodioci i radnici znaju kako da djelotvorno postupaju i u teškoj situaciji, ako do nje dođe. Psihološka ekspertiza će vjerovatno biti neophodna samo u izuzetnim okolnostima.

⁽¹⁴⁾ „Panevropsko istraživanje o zaštiti i zdravlju na radu“, Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 21. mart 2013. Može se preuzeti na: <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>

⁽¹⁵⁾ Evropsko istraživanje preduzeća o novim rizicima i rizicima u nastajanju (ESENER), Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 2010. Može se preuzeti na: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management

⁽¹⁶⁾ „Prikladnost procesa procjene rizika i standarda upravljanja Uprave za zdravlje i zaštitu na radu za primjenu u malim i srednjim preduzećima“, Uprava za zdravlje i zaštitu na radu (Velika Britanija), 2007. Može se preuzeti na: www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr537.pdf



Uloga uprave u poboljšanju psihosocijalnog okruženja

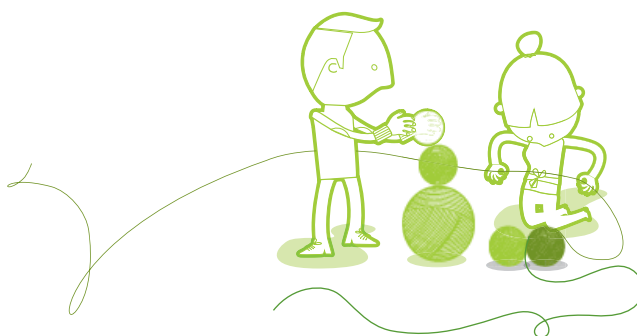
Poslodavac je odgovoran za sprovođenje plana sprječavanja/smanjenja psihosocijalnih rizika, omogućavanja radnicima da rade svoj posao i uspostavljanja zdravog psihosocijalnog radnog okruženja. Rukovodioci koji su pristupačni i saosjećajni i koji promovišu podsticajno radno okruženje ne samo da će omogućiti radnicima da ukažu na različita pitanja, već će ih ohrabriti da pomognu u nalaženju rješenja. Razumijevanje problema radnika van posla, iako to nije dio zakonske obaveze poslodavca prema radnicima, će takođe biti od koristi u njegovanju podsticajnog radnog okruženja, kao i u stvaranju mogućnosti za društvenu interakciju van posla. Rukovodioci na srednjem nivou ovdje imaju ključnu ulogu zbog svakodnevne komunikacije sa radnicima: treba ih podstaći da razvijaju svoje kompetencije u uspostavljanju dobrog psihosocijalnog radnog okruženja.

Dobro upravljanje može da pomogne da se stres povezan sa radom i psihosocijalni rizici smanje. Pri tome treba imati u vidu da se dobri rukovodioci ne rađaju. Kao i druge vještine, dobro upravljanje i sposobnosti ljudi za upravljanje mogu se naučiti i razvijati.

Dobar rukovodilac je uzor koji može poslužiti kao inspiracija radnicima i motivisati ih da ostvare svoj potencijal. On/ona je otvoren/a, pristupačan/čna i svjestan/svjesna vrlina i slabosti svakog člana tima.

Dobar rukovodilac postavlja članovima svog tima izazov i ohrabruje ih da rade na ostvarenju zajedničkih ciljeva, opšte dobro i da preuzmu odgovornost za svoj rad. On/ona će podsticati timski duh i izvući najbolje iz svog tima.

Na svakom radnom mjestu postoje psihosocijalne opasnosti.



Značaj učešća radnika

Iako poslodavci imaju zakonsku obavezu da obezbijede da se rizici na radnom mjestu adekvatno procjenjuju i kontrolišu, od suštinskog je značaja da i radnici budu uključeni. Radnici i njihovi predstavnici najbolje poznaju probleme koji se mogu javiti na radnom mjestu. Razmjenom tog znanja sa rukovodiocima i poslodavcima, mogu pomoći u definisanju planova i realizaciji rješenja.

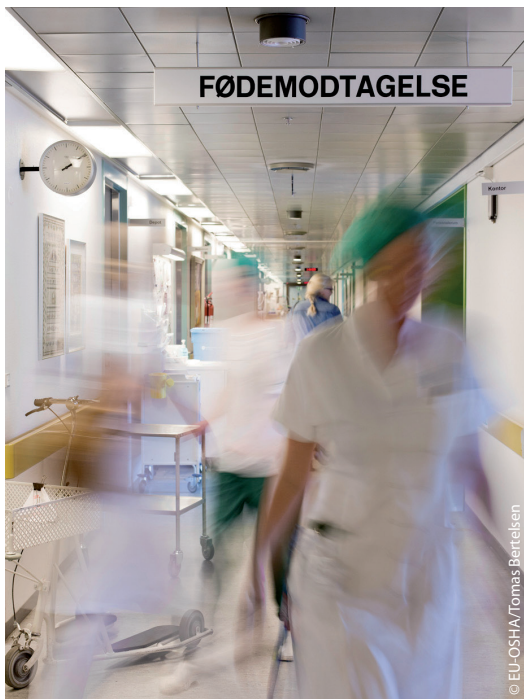
Učešće radnika je, međutim, mnogo više od povratnih informacija koje idu odozdo prema gore. Potreban je dvosmjerni dijalog između poslodavca i zaposlenih, koji podrazumijeva da obje strane:

- međusobno razgovaraju;
- imaju sluha za probleme jednih i drugih;
- razmjenjuju mišljenja i informacije; i
- zajedno donose odluke⁽¹⁷⁾.

Uključivanje radnika je posebno važno za uspješno smanjenje stresa i psihosocijalnih rizika na radnom mjestu, jer konsultovanjem radnika rukovodioci pomažu da se uspostavi klima uzajamnog povjerenja u kojoj će se radnici osjećati slobodnim da ukazuju na probleme. Uključivanje radnika u definisanje preventivnih mjera takođe će poboljšati ukupni moral i obezbijediti da uvedene mjere budu odgovarajuće i djelotvorne.



© EU-OSHA/Marcos Oliveira



© EU-OSHA/Tomas Bertelsen

⁽¹⁷⁾ „Učešće radnika u zaštiti i zdravlju na radu: praktični vodič“, Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu, 2012. Može se preuzeti na: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

STUDIJA SLUČAJA:

Kraljevska bolnica, Kopenhagen

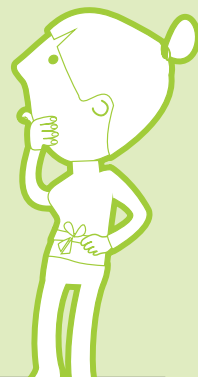
Pozitivni efekti zajedničkog rada, i uključivanja radnika u poboljšanje radnog okruženja jasno se vide u studiji slučaja iz Kopenhagena⁽¹⁸⁾.

Sa otprilike 8.500 zaposlenih, javna Kraljevska bolnica jedan je od najvećih poslodavaca u Danskoj. Međutim, istraživanje o zadovoljstvu poslom iz 2011. godine pokazalo je da su stres, maltretiranje i seksualno uznemiravanje značajni problemi na radnom mjestu.

Poboljšanje radnog okruženja je za upravu postalo najvažniji prioritet. Ali, umjesto da primjene pristup od vrha prema dolje, radili su sa grupama koje su analizirale radno okruženje u pojedinačnim odjeljenjima u cijeloj bolnici, kao i sa predstavnicima sindikata i radnika, na sprovođenju novih praksi čiji je cilj bio smanjenje stresa povezanog sa radom, maltretiranja i seksualnog uznemiravanja. Istaknut je značaj razmjene znanja i davanja povratnih informacija, a rad postojećih radnih grupa je promijenjen kako bi se te dvije stvari poboljšale. Predstavnici radnika su uključeni u izradu smjernica i politika za sprječavanje maltretiranja, seksualnog uznemiravanja i smanjenja stresa, uspostavljena je upravljačka

mreža za sprječavanje nasilnog ponašanja, a bolnički bilten objavljivao je primjere kako su pojedinačna odjeljenja unaprijedila radno okruženje.

Konkretni rezultati ogledali su se u ukupnom poboljšanju zadovoljstva poslom i značajno smanjenim nivoima stresa kod sekretarica i medicinskih sestara.



⁽¹⁸⁾ Bolnici je dodijeljena nagrada za Primjer dobre prakse u okviru Kampanje za zdrava radna mjesta, „Radimo zajedno na prevenciji rizika“.



Principi prevencije

Proaktivan pristup i postojanje plana da se predvide problemi najefikasniji su način za upravljanje psihosocijalnim rizicima u preduzeću. Iskustvo pokazuje da u trenutku kada stres povezan sa radom, pogoršano zdravlje i odsustvovanje postaju sve češći, produktivnost i inovacije već se smanjuju, što će imati značajne posljedice po poslovne rezultate.

Psihosocijalni rizici mogu da se procijene i njima može da se upravlja na isti sistematičan način kao i kod drugih rizika po ZZR gdje se primjenjuje model procjene rizika i koristi pristup učešća svih.

- Utvrdite opasnosti i odredite koji zaposleni su možda izloženi riziku. Informisanost je ključna: obezbijedite da su rukovodioci i radnici svjesni psihosocijalnih rizika i ranih znakova upozorenja da je prisutan stres povezan sa radom, i da su obje strane uključene u procjenu rizika.
- Ocijenite rizike i utvrdite koji su prioritetni.
- Isplanirajte preventivne radnje: ako se rizici ne mogu izbjeći, kako se mogu svesti na minimum?
- Sprovedite plan: precizirajte mjere koje će se preduzeti, neophodne resurse, koji će ljudi biti uključeni i vremenski okvir.
- Kontinuirano pratite i analizirajte, a kao odgovor na rezultat praćenja promijenite plan.

Vrijedi zapamtiti da pojedinci mogu različito da reaguju na isti skup okolnosti. Na primjer, neki ljudi će bolje podnijeti od drugih izuzetno zahtjevne periode ili kratke rokove. Gdje je to moguće, procjena psihosocijalnih rizika treba da uzme u obzir psihološke sposobnosti i potrebe radnika (npr. one koje se odnose na rodnu pripadnost, godine ili iskustvo). U mikro organizacijama, rukovodioci uglavnom imaju

redovnu komunikaciju sa radnicima i na taj način ih upoznaju. U velikim organizacijama, rukovodioci na srednjem nivou upravljanja će imati važnu ulogu jer su oni ti koji svakodnevno komuniciraju sa radnicima.

Ova kampanja pruža podršku poslodavcima, rukovodiocima i radnicima na način što promoviše primjenu jednostavnih, razumljivih instrumenata i pristupa procjeni i upravljanju psihosocijalnim rizicima na radu. Jedan takav pristup mogao bi započeti procjenom postojećeg radnog okruženja putem istraživanja i razgovora sa zaposlenima, zatim prepoznavanjem praktičnih rješenja kroz diskusiju. Sprovođenje ovog postupka obezbjeđuje učešće radnika i usmjerava pažnju na rješavanje osnovnih uzroka stresa povezanog sa radom i drugih psihosocijalnih problema. Postojanje okvira da se proces strukturira će takođe omogućiti organizacijama da prate uspješnost preventivnih mjera. Važno je da upravljanje psihosocijalnim rizicima bude integrisano u upravljanje ZZR u cjelini, umjesto da se odvija kao zasebna aktivnost.



Model procjene rizika može se odmah primjeniti na upravljanje stresom povezanim sa radom.

Od čega se sastoji dobro psihosocijalno radno okruženje?

U dobrom okruženju radnici su veoma zadovoljni poslom, pa su na taj način podstaknuti i motivisani da ostvare svoj potencijal. Kada je u pitanju organizacija, to dovodi do dobrih poslovnih rezultata, kao i do manjeg odsustvovanja i fluktuacije kadrova. Ključni faktori koji doprinose dobrom psihosocijalnom radnom okruženju su:

- Radnici su dobro obučeni i imaju dovoljno vremena i autonomije da organizuju i završe svoje radne zadatke;
- Monotoni zadaci su svedeni na minimum ili raspodijeljeni na više radnika, a radnici se podstiču da preuzmu vlasništvo nad poslom koji obavljaju;
- Radnici tačno razumiju što se od njih očekuje i redovno dobijaju konstruktivne povratne informacije (pozitivne i negativne);
- Radnici su uključeni u donošenje odluka koje se tiču njihovog rada i podstiču se da daju svoj doprinos definisanju, na primjer, metoda i rasporeda rada;
- Podjela posla, nagrade, unapređenja ili mogućnosti za napredovanje u karijeri su pravični;
- Radno okruženje je prijateljsko i podsticajno, a u periodima velike opterećenosti obezbjeđuju se dodatni resursi;
- Komunikacija je otvorena i dvosmjerna, a radnike stalno informišu o najnovijim događajima, posebno u vrijeme organizacionih promjena;

- Uspostavljene su mjere za sprječavanje stresa povezanog sa radom, uznemiravanja i nasilja od strane trećih lica, a radnici vjeruju da će se svakom problemu na koji ukažu pažljivo pristupiti;
- Radnici mogu djelotvorno da kombinuju privatni i poslovni život.

Pored toga, poslodavci mogu da realizuju dobrovoljne mjere u cilju promovisanja mentalnog zdravlja kod radnika.

Koje su prednosti sprječavanja psihosocijalnih rizika?

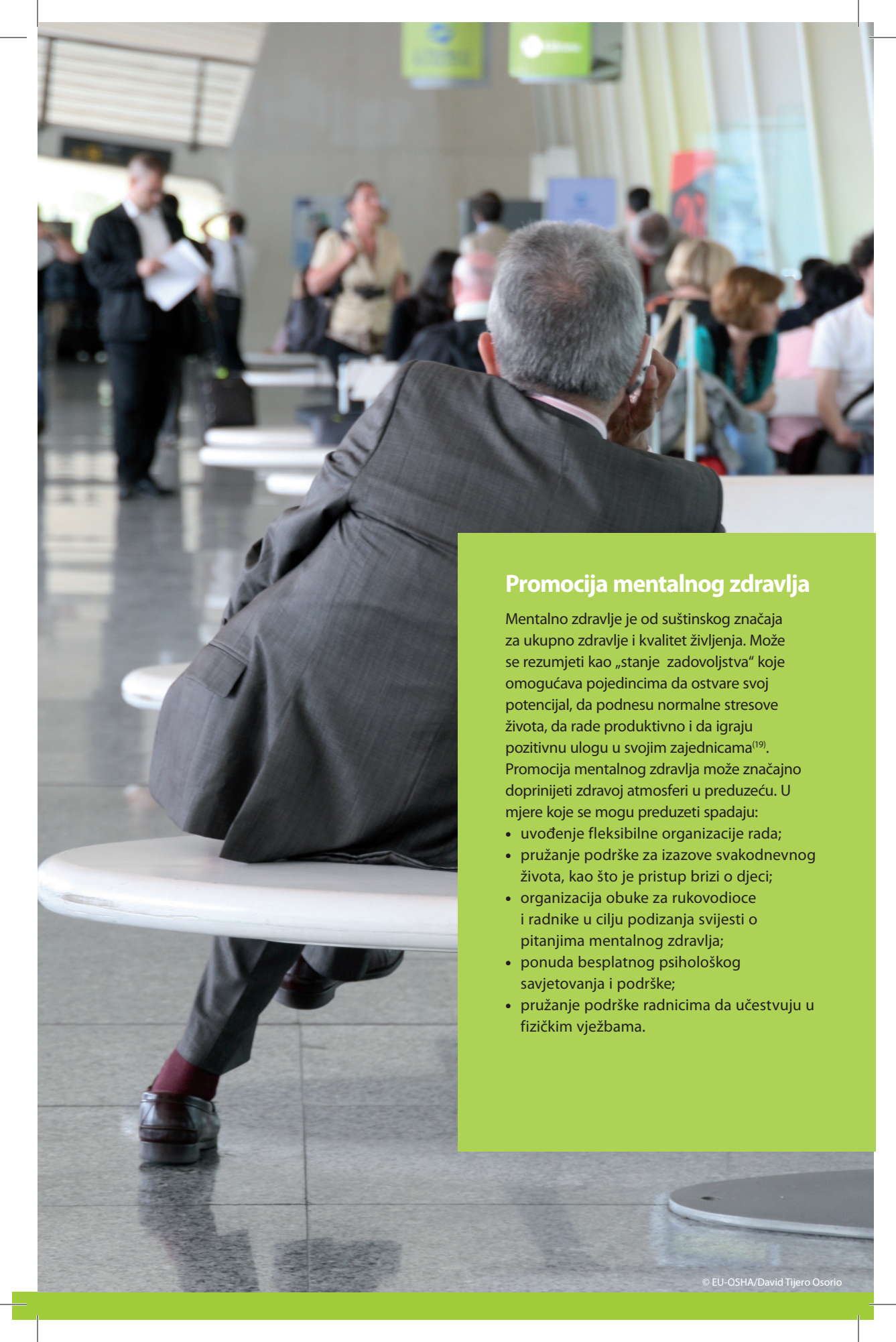
Prednosti su ubjedljive:

- za radnike, bolje zdravlje i veće zadovoljstvo poslom kojim se bave;
- za rukovodioce, zdrava, motivisana i produktivna radna snaga;
- za organizacije, bolji ukupni rezultati poslovanja, manje odsustvovanja i formalnog prisustva, manje nesreća i povređivanja na radu, i veći broj radnika koji ostaju;
- za društvo, manji troškovi i opterećenje pojedinaca i društva u cjelini.

U dobrom radnom okruženju, radnici su veoma zadovoljni poslom pa su na taj način podstaknuti i motivisani da ostvare svoj potencijal.



⁽¹⁹⁾ Svjetska zdravstvena organizacija. Može se preuzeti sa: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en



Promocija mentalnog zdravlja

Mentalno zdravlje je od suštinskog značaja za ukupno zdravlje i kvalitet življenja. Može se rezumjeti kao „stanje zadovoljstva“ koje omogućava pojedincima da ostvare svoj potencijal, da podnesu normalne stresove života, da rade produktivno i da igraju pozitivnu ulogu u svojim zajednicama⁽¹⁹⁾. Promocija mentalnog zdravlja može značajno doprinijeti zdravoj atmosferi u preduzeću. U mjere koje se mogu preduzeti spadaju:

- uvođenje fleksibilne organizacije rada;
- pružanje podrške za izazove svakodnevnog života, kao što je pristup brizi o djeci;
- organizacija obuke za rukovodioce i radnike u cilju podizanja svijesti o pitanjima mentalnog zdravlja;
- ponuda besplatnog psihološkog savjetovanja i podrške;
- pružanje podrške radnicima da učestvuju u fizičkim vježbama.



Da li ste znali?

- Oko polovine radnika smatra da je stres povezan sa radom uobičajen na njihovom radnom mjestu. Riječ je o drugom najčešće prijavljivanom zdravstvenim problemom povezanim sa radom u Evropi.
- Pedeset do šezdeset odsto svih izgubljenih radnih dana može se pripisati stresu povezanim sa radom i psihosocijalnim rizicima.
- Svaki šesti radnik će patiti od mentalnog oboljenja tokom svog radnog vijeka.
- Na nivou države, troškovi psihosocijalnih rizika na radu dosežu milione eura.
- Upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima na radu se isplati - prednosti za preduzeće premašuju troškove realizacije.

Kampanja 2014–15: Zdrava radna mjesta i upravljanje stresom

O kampanji

Psihosocijalni rizici se mogu javiti na svakom radnom mjestu, a kvalitet svakog radnog mjesta u značajnoj mjeri je povezan sa nivoom stresa kojem su radnici izloženi.

Iako može izgledati da smanjenje psihosocijalnih rizika i stresa povezanog sa radom predstavlja izazov, ova kampanja ima za cilj da pokaže da se njima može prići na isti logičan i sistematičan način kao i bilo kom drugom pitanju ZZR. Imajući to u vidu, ovo su ključni ciljevi Kampanje za zdrava radna mjesta 2014–15:

- podizanje svijesti o sve izraženijem problemu stresa povezanog sa radom i psihosocijalnih rizika;
- obezbjeđivanje i promovisanje upotrebe jednostavnih, praktičnih instrumenata i smjernica za upravljanje psihosocijalnim rizicima i stresom na radnom mjestu;
- isticanje pozitivnih efekata upravljanja psihosocijalnim rizicima i stresom u preduzeću, uključujući uvjerljive poslovne argumente.

Za pokretanje ove kampanje, EU-OSHA je izradila brojne materijale u cilju povećanja svijesti i boljeg razumijevanja stresa povezanog

sa radom i psihosocijalnih rizika. Tokom druge godine kampanje poseban događaj predstavljaće pokretanje višejezičkog vodiča koji će pružati jednostavne, činjenične informacije o psihosocijalnim rizicima pripremljene za poslodavce i rukovodioce u mikro i malim preduzećima. Vodič ima za cilj da podstakne poslodavce da rade na smanjenju psihosocijalnih rizika povezanih sa radom na način što će pokazati da je upravljanje psihosocijalnim rizicima u mikro i malim preduzećima ne samo moguće već i veoma isplativo. Vodič ohrabruje mala preduzeća širom Evrope da sprovedu sistematično i djelotvorno upravljanje psihosocijalnim rizicima uz primjenu instrumenata na nacionalnom i sektorskom nivou.

Ova se kampanja nadovezuje na Kampanju za zdrava radna mjesta 2012–13, „Radimo zajedno na prevenciji rizika“, koja je ukazala na značaj kombinovanja dobrog upravljanja sa učešćem radnika. Ovaj pristup zastupljen je i u Kampanji 2014–15, koja poručuje da i radnici i uprava treba da igraju aktivnu ulogu i da rade zajedno na rješavanju pitanja psihosocijalnih rizika i stresa povezanog sa radom.

Najvažniji datumi

- Početak kampanje: april 2014.
- Evropske sedmice zaštite i zdravlja na radu: oktobar 2014. i 2015.
- Ceremonija dodjele nagrada za primjere dobre prakse: april 2015.
- Konferencija o zdravim radnim mjestima: novembar 2015.

Zajedničkim radom poslodavci, rukovodioci i radnici mogu da riješe pitanje stresa povezanog sa radom i psihosocijalnih rizika u korist svih.

Praktični instrumenti i podrška za smanjenje stresa

Psihosocijalni rizici se mogu mjeriti, riješavati i smanjiti korišćenjem praktičnih instrumenata.

Na internetu se može naći veliki broj jednostavnih, djelotvornih i praktičnih instrumenata za procjenu i smanjenje stresa i psihosocijalnih rizika na radnom mjestu:

- Priručnik „Prevencija stresa na kontrolnim tačkama“ Međunarodne organizacije rada (ILO) za prepoznavanje izvora stresa i ublažavanje njihovih štetnih efekata;
- Standardi Uprave za zdravlje i zaštitu na radu Ujedinjenog Kraljevstva za upravljanje stresom povezanim sa radom ukazuju na dobru praksu u šest ključnih oblasti i daju mjerila prema kojima organizacije mogu da ocjenjuju svoje rezultate;
- „Faire le Point“ francuskog Nacionalnog instituta za istraživanje i zaštitu na radu (INRS) daje ključne elemente za procjenu psihosocijalnih rizika u malim kompanijama i praktične savjete kako da se izbjegnu;
- Strategija belgijskog SOBANE-a (pregled, posmatranje, analiza i ekspertiza) primjenjuje koncept četiri koraka uz učešće svih u procjeni i sprječavanju psihosocijalnih rizika;
- U Sloveniji je pokrenuta internet stranica „SOS na radnom mjestu — vodič za poboljšanje zdravlja i dobrobiti zaposlenih na radnom mjestu“;
- Instrumente iz drugih država za upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima obezbijedili su nacionalni koordinacioni subjekti i dostupni su na internet stranici kampanje.

Ko može da učestvuje u kampanji?

Sve organizacije i pojedinci su dobrodošli da se priključe kampanji:

- preduzeća svih veličina, iz javnog i privatnog sektora;
- rukovodioci, starješine i radnici;
- stručnjaci iz oblasti ZZR;
- sindikati i predstavnici za zaštitu i zdravlje na radu;
- udruženja poslodavaca;
- profesionalna udruženja;
- organizatori obrazovanja i obuke;
- službe i organizacije za prevenciju rizika na radu i osiguranje.

Praktični načini za uključivanje

Pojedinci i organizacije se mogu uključiti u kampanju na više načina:

- distribuiranjem i objavljivanjem materijala kampanje;
- organizovanjem skupova i aktivnosti kao što su seminari i radionice;
- korišćenjem i promovisanjem dostupnih praktičnih alata za upravljanje stresom povezanim sa radom i psihosocijalnim rizicima;
- učešćem u nadmetanju za Evropske nagrade za primjere dobre prakse;
- uključivanjem u Evropske sedmice zaštite i zdravlja na radu 2014. i 2015;
- dobijanjem statusa zvaničnog partnera kampanje EU ili partnera kampanje na nivou države.



Paket materijala za kampanju

Paket materijala za kampanju koji je pripremila EU-OSHA je odličan izvor informacija i ideja za poslodavce, rukovodioce, predstavnike za zaštitu na radu i, u suštini, za sve koji razmišljaju da organizuju sopstvenu kampanju o ZZR. Ovaj paket nudi praktične savjete i smjernice o svim aspektima vođenja kampanje i obuhvata sljedeće:

Savjete za planiranje kampanje:

- definisanje ciljeva kampanje;
- izbor ključne poruke kampanje;
- utvrđivanje prepoznatljivog naziva (brendiranje) i kako doprijeti do javnosti;
- ocjena uspjeha kampanje.

Smjernice o resursima i mrežama:

- planiranje budžeta;
- rad kroz partnerstvo;
- kako iskoristiti što više mogućnosti da se proširi poruka kampanje.

Primjeri instrumenata i tehnika za promociju kampanje:

- obavještenja za medije ili promotivni članci;
- reklame i promocije;
- marketing na internetu i društvenim mrežama;
- organizacija događaja.

Primjeri kako su druge organizacije sprovele svoje kampanje takođe su dostupne kao izvor informacija koji može da pomogne u planiranju kampanje.

<http://osha.europa.eu/en/campaign-toolkit>



Koje prednosti donosi status partnera kampanje

Zvanični partneri kampanje, za njeno promovisanje i predstavljanje u javnosti imaju koristi od reklame na posebnom dijelu internet stranice kampanje i počasno navođenje naziva preduzeća kadgod EU-OSHA promoviše Kampanju za zdrava radna mjesta na nivou EU. Još jedna prednost su i pozivi na događaje koje organizuje EU-OSHA.

Evropske nagrade za primjere dobre prakse

Nagradama za primjere dobre prakse za zdrava radna mjesta se prepoznaju izvanredni i inovativni doprinosi zaštiti i zdravlju na radu i ukazuje na prednosti usvajanja dobre prakse u ZZR. Sve organizacije i preduzeća u državama članicama, zemljama kandidatima, potencijalnim kandidatima i članicama Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA) su dobrodošla da dostave prijedloge za nagrade.

Nominovani primjeri treba da pokažu sljedeće:

- djelotvorno upravljanje kombinovano sa učešćem radnika koje promoviše temu kampanje „Zdrava radna mjesta i upravljanje stresom“;
- uspješno sprovođenje aktivnosti čiji je cilj poboljšanje zaštite i zdravlja na radnom mjestu;
- opipljive rezultate u poboljšanju zaštite i zdravlja na radnom mjestu;
- održivost sprovedenih aktivnosti tokom vremena;
- primjenjivost aktivnosti u drugim organizacijama, koje se mogu nalaziti u drugim zemljama ili biti različite veličine.

Mreža agencije EU-OSHA koju čine nacionalni koordinacioni subjekti prikuplja nominacije i predlaže pobjednike na državnom nivou za panevropsko nadmetanje. Zvanični partneri EU-OSHA mogu svoje nominacije dostavljati direktno EU-OSHA. Ceremonija dodjele nagrada za primjere dobre prakse organizuje se tokom druge godine kampanje u cilju promocije i upoznavanja sa dobrom praksom. Na njoj se objavljuju dobitnici nagrada i proslavljaju postignuća svih koji su učestvovali.



Kampanja za zdrava radna mjesta u najkraćem

- U okviru svake kampanje, EU-OSHA obezbjeđuje informacije i praktične vodiče i instrumente, a promotivni materijali su besplatni i prevedeni na 25 jezika.
- U okviru svake kampanje organizuje se dodjela Evropskih nagrada za primjer dobre prakse.
- Evropska sedmica zaštite i zdravlja na radu je događaj od posebnog značaja tokom kampanje i organizuje se svake godine u oktobru.
- U promovisanju kampanje EU-OSHA može da se osloni na podršku mreže koordinacionih subjekata. Koordinacioni subjekti su obično državni organi i njihovi predstavnici zaduženi za ZZR.
- Svaka kampanja obuhvata sistem dodjele statusa partnera evropske kampanje u okviru kojeg se organizacijama daje mogućnost da postanu partneri sa EU-OSHA i na taj način pomognu u podizanju svijesti o temi kampanje, povećanju uočljivosti kampanje i partnerske organizacije.



Naša postojeća mreža partnera

Djelotvorna partnerstva sa ključnim akterima su od najvećeg značaja za uspjeh kampanje. Mi u Agenciji za zaštitu na radu (EU-OSHA) možemo da računamo na podršku nekoliko različitih mreža partnera, uključujući:

- **Nacionalne koordinacione subjekte:**

Kampanju za zdrava radna mjesta na nacionalnim nivoima koordiniraju mreža koordinacionih subjekata Agencije. Ako želite da saznate više o našim koordinacionim subjektima ili da direktno sa njima stupite u kontakt, detalje sa njihovim kontakt podacima možete naći na kraju ovog vodiča.

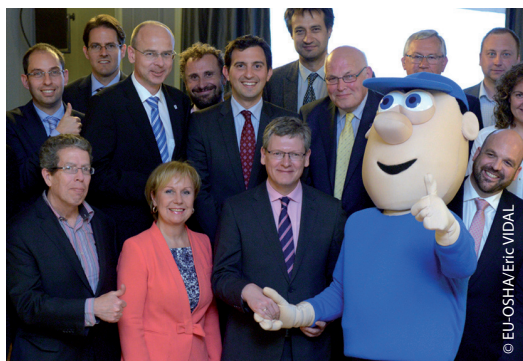
- **Zvanične partnere kampanje:** EU-OSHA poziva panevropske i multinacionalne organizacije da postanu zvanični partneri kampanje. Kampanju za zdrava radna mjesta aktivno podržava više od 80 partnera. Ako ste zainteresovani da postanete partner kampanje, molimo vas da posjetite internet stranicu kampanje (www.healthy-workplaces.eu).

- **Medijske partnere:** Radi se o ekskluzivnoj grupi novinara i urednika iz cijele Evrope koji sa strašću promovišu zaštitu i zdravlje na radu. Vodeći evropski časopisi o ZZR pomažu Agenciji EU-OSHA da promoviše kampanju dok EU-OSHA nudi novinarima i urednicima platformu da povežu, informišu i dopru do njenih mreža i aktera u Evropi i šire.

- **Mrežu preduzeća Evrope (Enterprise Europe Network):** Ova mreža pomaže i savjetuje mala i srednja preduzeća iz cijele Evrope da iskoriste prednosti poslovnih prilika. Riječ je o važnom saradniku u Kampanji za zdrava radna mjesta.



© EU-OSHA/Eric VIDAL



© EU-OSHA/Eric VIDAL



© EU-OSHA/Daniel de Pablo

Prethodne kampanje i uspjesi

Kampanje za zdrava radna mjesta bave se podizanjem svijesti o zaštiti i zdravlju na radu. Sa ovim ciljem koji leži u njihovoj srži, kampanje su obuhvatile različite teme od posebnog značaja za ZZR. Kampanje se organizuju od 2000. godine, a kampanja na jednu temu traje 2 godine. Kampanje za zdrava radna mjesta najveće su ove vrste u svijetu i postaju sve popularnije, a trenutno su u njih uključene stotine organizacija u više od 30 zemalja. EU-OSHA i njeni partneri koordinišu Kampanje za zdrava radna mjesta i, pored podizanja svijesti o značajnim pitanjima koja se odnose na ZZR, bave se i promovisanjem ideje da je poboljšanje zaštite o zdravlja na radu dobro i za poslovanje preduzeća.

Kratak pregled Kampanja za zdrava radna mjesta

ETri prethodne Kampanje za zdrava radna mjesta u organizaciji EU-OSHA bavile su se sljedećim temama: „Radimo zajedno na prevenciji rizika“ (2012–13), „Bezbjedno održavanje“ (2010–11) i „Procjena rizika“ (2008–09).

Kampanja „Radimo zajedno na prevenciji rizika“ 2012–13 podigla je svijest o značaju kombinovanja dobrog upravljanja sa učešćem radnika u cilju sprječavanja rizika. EU-OSHA je u okviru kampanje izradila dva praktična vodiča o predvođenju od strane uprave i učešću radnika u zaštiti i zdravlju na radu. Više od 80 zvaničnih partnera kampanje, iz različitih sektora, organizovalo je radionice i druge događaje i učestvovalo na konferencijama. Posebna pažnja posvećena je potrebi da se rukovodiocima i radnicima obezbijedi prilika da se

međusobno upoznaju i razgovaraju o sprječavanju rizika i zaštiti i zdravlju na radu. Pobjednici Evropskih nagrada za primjere dobre prakse bili su raznoliki koliko i inovativni i svi su bili usredsređeni na zajednički rad: tu su spadala rješenja za privredu Austrije, Finske, Holandije i Turske, mjere za smanjenje stresa u bolnici u Danskoj, organizacije koje pružaju podršku malim i srednjim preduzećima u Njemačkoj i Španiji, maloprodajna grupa u Portugalu, hotelska grupa na Kipru i grupa koja okuplja proizvođače mlijeka iz Irske.

U okviru kampanje „Bezbjedno održavanje“ 2010–11, više od 50 partnera kampanje pridružilo se EU-OSHA u organizovanju niza aktivnosti i širenju poruke kampanje. Kampanja se prvenstveno bavila podizanjem svijesti o značaju održavanja za zaštitu i zdravlje radnika, kao i o rizicima povezanim sa održavanjem. Za tu priliku izrađeno je i promovisano više različitih publikacija na temu održavanja.

Kampanja 2008–09. je takođe bila veoma uspješna, a OiRA (aplikacija za Interaktivnu procjenu rizika putem interneta) je postala važna zaostavština kampanje. Procjena rizika, kamen temeljac evropskog pristupa sprječavanju nesreća i obolijevanja na radu, bila je u središtu ove kampanje. OiRA ima za cilj da olakša proces procjene rizika. Namijenjena je mikro i malim preduzećima, a korisnike vodi kroz proces korak po korak i pomaže im u realizaciji i praćenju procesa procjene rizika. Instrumenti OiRA su na raspolaganju malim i mikro preduzećima, a dostupni su na više evropskih jezika i mogu se naći na internetu na www.oiraproject.eu



Dodatne informacije i izvori

Zainteresovanima je na raspolaganju širok spektar materijala koji se može preuzeti sa internet stranice Kampanje za zdrava radna mjesta:

- relevantne činjenice i brojke;
- izvještaji i brošure sa činjenicama, uključujući najnovije rezultate istraživanja ESENER;
- praktični vodiči i instrumenti;
- praktične informacije koje su od posebnog značaja za mikro i mala preduzeća;
- ideje za vođenje kampanje;
- PowerPoint prezentacije, poster, brošure i drugi materijali kampanje;
- najnoviji filmovi sa Napom i prijateljima;
- internet linkovi korisnih stranica.

Sve informacije dostupne su na 25 jezika na www.healthy-workplaces.eu

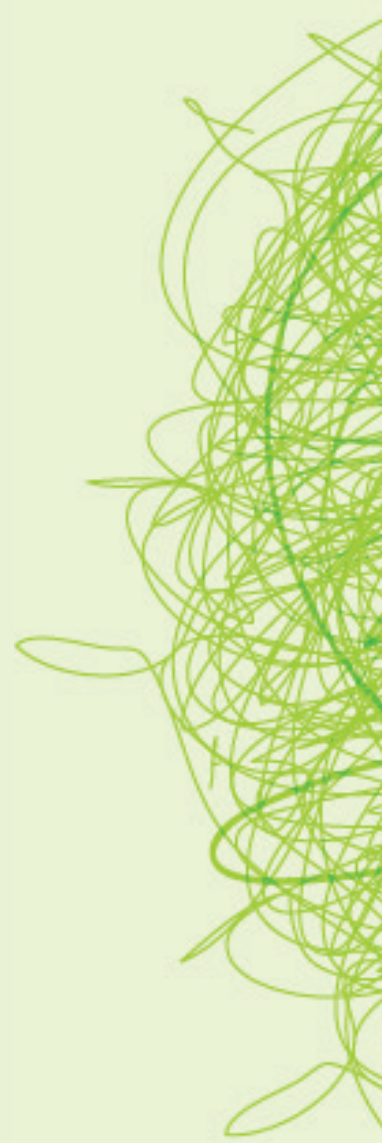


Mreža nacionalnih koordinacionih subjekata agencije EU-OSHA

https://osha.europa.eu/en/about/organisation/focal_points



- Države članice Evropske unije
- Zemlje Evropske ekonomske oblasti, Zapadnog Balkana i Turske



Vodič za kampanju: Upravljanje stresom i psihosocijalnim rizicima na radu

Luksemburg: Kancelarija za publikacije Evropske unije

2013 – 29 pp. – 16.2 x 25 cm

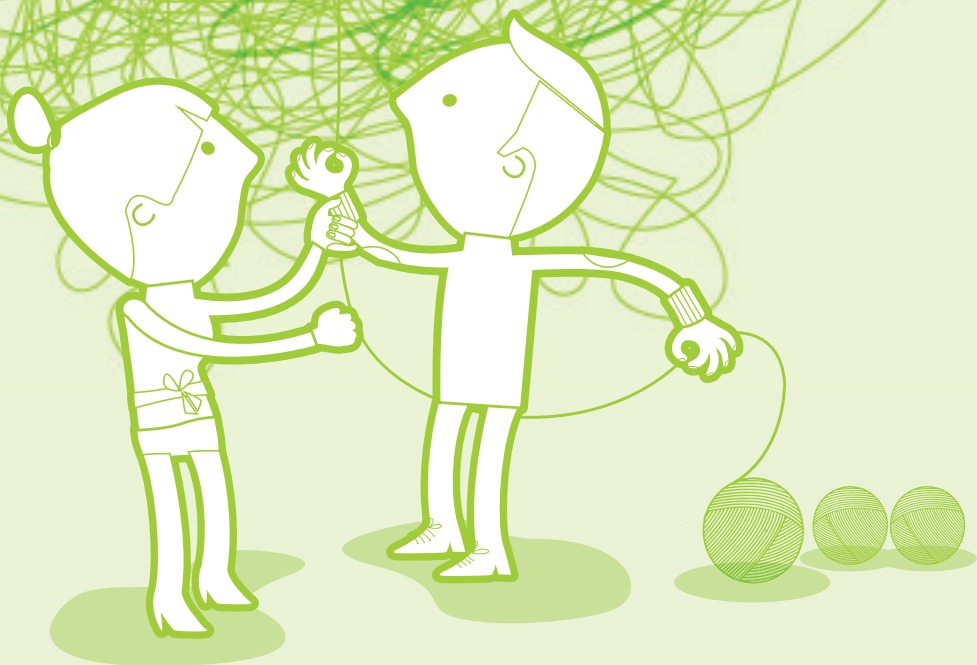
ISBN 978-92-9240-300-3

doi:10.2802/90526

Koncept i dizajn: ROS, Spain

Fotografije: ©EU-OSHA, Shutterstock

Umnožavanje je dozvoljeno, pod uslovom da je autor o tome prethodno obaviješten.



Kampanja 2014–15. „Zdrava radna mjesta i upravljanje stresom“ ukazuje na značaj prepoznavanja stresa povezanog sa radom i drugih psihosocijalnih rizika. Kampanja promoviše upravljanje stresom i rizicima u okviru integrisanog pristupa održavanju zdravih radnih mjesta.

Psihosocijalne opasnosti se javljaju na svakom mjestu na kojem se radi, ali njima se uspješno može upravljati ograničenim resursima. Ova kampanja nudi podršku, smjernice i instrumente potrebne da se djelotvorno upravlja stresom povezanim sa radom i psihosocijalnim rizicima.

Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu (EU-OSHA)

doprinosi da Evropa bude bezbjednije, zdravije i produktivnije mjesto za rad. Agencija istražuje, razvija i distribuira pouzdane, izbalansirane i nepristrasne informacije o zaštiti na radu i organizuje panevropske kampanje čiji je cilj podizanje svijesti. Osnovana od strane Evropske unije 1996. godine sa sjedištem u Bilbao u Španiji, Agencija okuplja predstavnike Evropske komisije, vlada država članica, organizacija poslodavaca i radnika, kao i vodeće eksperte iz svih država članica EU i van nje.

Evropska agencija za zaštitu i zdravlje na radu (European Agency for Safety and Health at Work)

C/Santiago de Compostela 12
48003 Bilbao, SPAIN
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

