

Tehnologiile digitale la locul de muncă și riscurile psihosociale: probe și implicații pentru securitatea și sănătatea în muncă

Rezumat

Autoare: Maria Cesira Urzì Brancati.

Coordonatorii proiectului: Sarah Copsey și Maurizio Curtarelli – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) cu sprijinul lui Federico Moja.

Acest raport a fost realizat la cererea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), nici o altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care următoarele informații ar putea fi utilizate.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2024

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a fotografiilor sau a altor materiale pentru care Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) nu deține drepturile de autor, trebuie solicitat acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

Acest raport¹ prezintă o analiză cuprinzătoare a implicațiilor digitalizării pentru securitatea și sănătatea în muncă (SSM) cu privire la factorii de risc psihosocial, în temeiul constatărilor din publicațiile EU-OSHA. Pe baza a peste o sută de documente, inclusiv rapoarte, sinteze politice, documente de dezbatere, studii de caz și rezultatele sondajului Pulsul SSM din 2022, raportul descrie modul în care tehnologiile digitale pot duce la riscuri psihosociale legate de muncă și la probleme psihice. Analiza este defalcată pe tipuri de tehnologie și de sarcini pe care tehnologia le poate efectua. Raportul prezintă analiza implicațiilor digitalizării în ceea ce privește riscurile psihosociale în funcție de cele cinci domenii-cheie identificate în programul de cercetare al EU-OSHA privind SSM și digitalizarea (2020-2023): robotica avansată și inteligența artificială (IA), sistemele digitale inteligente, munca pe platforme, tehnologiile de muncă de la distanță și inteligența artificială în gestionarea lucrătorilor (IAGL).

Constatări principale

▪ Robotica avansată și inteligența artificială

Robotica avansată și IA sunt definite ca mașini inteligente care colectează și analizează date și adoptă decizii. Aceste sisteme sunt predominante în sectoare precum îngrijirile de sănătate, educația, asistența pentru clienți, marketingul și consultanța financiară, inclusiv roboții mobili, roboții pentru asamblare și roboții cu exoschelet. Deși, în prezent, au o utilizare limitată – 5 % din respondenții la sondajul Pulsul SSM utilizează mașini bazate pe IA și 3 % utilizează coboți – răspândirea viitoare potențială a acestor tehnologii evidențiază importanța înțelegerii riscurilor conexe în materie de SSM. Robotica avansată și inteligența artificială pot aduce multe oportunități, deoarece pot să efectueze sarcini mai eficient, cu mai multă precizie și anduranță și să ofere oamenilor condiții mai sigure, preluând sarcinile mai periculoase. Acest lucru acordă mai mult timp pentru învățare și creativitate în rândul lucrătorilor și reduce expunerea lor la medii periculoase. IA și analiza datelor pot fi utilizate și pentru a îmbunătăți eficiența inspecțiilor în materie de SSM (EU-OSHA, 2019d). Introducerea acestor tehnologii poate totuși să prezinte și unele riscuri pentru lucrător, care pot fi fizice, organizatorice și psihosociale (EU-OSHA, 2022a; EU-OSHA, 2019c).

Suprasolicitarea cognitivă este riscul raportat cel mai frecvent în toate studiile de caz efectuate în acest domeniu și este asociată în principal cu adoptarea unor tehnologii care automatizează sarcinile cognitive, conducând la preocupări cu privire la creșterea cerințelor cognitive pentru lucrători din cauza necesității de a monitoriza și de a interacționa cu sisteme complexe. Se poate ajunge astfel la stres și la scăderea satisfacției în muncă. Întreprinderile abordează acest risc punând în aplicare o formare cuprinzătoare, o comunicare clară și structuri de sprijin social. Un alt risc semnificativ este **teama de disponibilizare** sau **nesiguranța locului de muncă**, acesta fiind legat de depresie, anxietate și epuizare emoțională. Prevenirea acestui risc cuprinde implicarea lucrătorilor în procesul de punere în aplicare, comunicarea clară din partea conducerii și furnizarea de servicii de sprijin psihologic. **Lipsa de încredere** poate duce la un grad insuficient de atenție și de monitorizare a rezultatelor automatizării sau la utilizarea greșită a tehnologiei. Pentru a construi încredere este nevoie de transparență cu privire la capacitățile și limitările sistemelor robotice, de introducerea treptată a tehnologiei, de recalificare și de mecanisme de feedback. **Deprofesionalizarea și/sau nevoia de perfecționare/recalificare** apar pe măsură ce automatizarea schimbă rolurile de la efectuarea sarcinilor manuale la monitorizarea sistemelor, cauzând stres și incertitudine. În cele din urmă, apar **modificări ale fișei postului** pe măsură ce automatizarea schimbă rolurile de la efectuarea sarcinilor manuale la monitorizarea sistemelor, ceea ce cauzează stres și incertitudine. Întreprinderile abordează această situație prin formare, participarea lucrătorilor și comunicare deschisă pentru feedback și ajustări.

¹ Textul complet al raportului este disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-technologies-work-and-psychosocial-risks-evidence-and-implications-occupational-safety-and-health>

▪ **Sisteme digitale inteligente**

Sistemele digitale inteligente cuprind o gamă de tehnologii care includ dispozitive bazate pe senzori, IA, internetul obiectelor (IoT), dispozitive purtabile, tehnologii wireless, realitate îmbogățită și virtuală (RA/RV) și drone. Literatura EU-OSHA privind sistemele digitale inteligente evidențiază atât provocări, cât și oportunități care rezultă din adoptarea acestor tehnologii. Printre oportunități se numără faptul că sistemele digitale inteligente pot să prevină și să reducă la minimum vătămarea lucrătorilor, să îmbunătățească respectarea SSM, să contribuie la adoptarea unor decizii în cunoștință de cauză și pot să ofere mai multe oportunități de formare în mediile virtuale.

În acest domeniu, se evidențiază mai multe riscuri psihosociale: de exemplu, supravegherea digitală poate să ducă la **lipsa de încredere** între lucrători și angajatori, provocând preocupări legate de încălcarea vieții private și colectarea și utilizarea de date cu caracter personal. Pentru a răspunde la aceste preocupări este nevoie de o comunicare clară cu privire la măsurile de protecție pentru utilizarea, securitatea și confidențialitatea datelor. **Creșterea volumului de muncă și presiunea timpului** constituie, de asemenea, riscuri semnificative, deoarece sistemele inteligente măresc adesea așteptările legate de productivitate, conducând la stres și presiunea timpului pentru lucrători. Aceste sisteme pot să reducă și **autonomia** lucrătorilor, dictând ritmul și metodele de lucru, ceea ce duce la demotivare și la scăderea satisfacției în muncă. **Comunicarea defectuoasă și relațiile sociale precare** au fost menționate, de asemenea, în mai multe studii de caz, deoarece tehnologia reduce interacțiunile față în față, afectând în mod negativ coeziunea la locul de muncă și sănătatea psihică. Se poate dezvolta un sentiment de **nedreptate**, dacă tehnologia este percepută ca fiind invazivă sau părtinitoare, în special deoarece gestionarea algoritmică este lipsită de transparentă. În sfârșit, formarea inadecvată cu privire la noile tehnologii poate determina lucrătorii să se simtă nepregătiți sau îngrijorați, exacerbând stresul și nemulțumirea. Strategiile de atenuare pentru tratarea acestor factori de risc includ asigurarea protecției datelor, implicarea lucrătorilor în procesul decizional, îmbunătățirea răspunderii oamenilor în interpretarea datelor, precum și adaptarea cadrelor juridice și de politică.

▪ **Munca pe platforme**

Munca pe platforme – definită ca orice muncă plătită prin intermediul platformelor online – este caracterizată de acorduri de lucru atipice, de gestionarea algoritmică, de implicarea terțelor părți și de un transfer al riscurilor și responsabilităților către lucrători. Munca pe platforme poate să aducă beneficii, cum sunt creșterea autonomiei, un program de lucru mai flexibil și un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Aceasta este însă asociată și cu numeroase provocări, în special deoarece atât gestionarea algoritmică, cât și acordurile de lucru atipice pot duce la riscuri psihosociale. Gestionarea algoritmică (adică utilizarea unor instrumente tehnologice pentru gestionarea forței de muncă de la distanță, utilizarea colectării datelor și a supravegherii pentru a permite procesul decizional automatizat) creează un control ridicat asupra lucrătorilor și activității lor și asupra modului în care sunt monitorizați, reducând, prin urmare, **autonomia muncii** și sporind **presiunea asupra performanței**; în același timp, prezența acordurilor de lucru atipice înseamnă că lucrătorii pe platforme sunt clasificați, în general, ca fiind lucrători independenți (chiar dacă situația începe să se schimbe) și, prin urmare, nu intră sub incidența legislației standard privind SSM în majoritatea statelor membre ale UE.

Studiile de caz ale EU-OSHA cu privire la acest subiect examinează riscurile în materie de SSM pentru patru categorii de lucrători pe platforme: lucrătorii pe teren cu un nivel scăzut de calificare (de exemplu, livrarea de colete), lucrătorii pe teren cu înaltă calificare (de exemplu, munca manuală), lucrătorii online cu un nivel scăzut de calificare (de exemplu, moderarea conținutului) și lucrătorii online cu înaltă calificare (de exemplu, programarea). Analiza lor arată că unii factori de risc psihosocial sunt comuni pentru toate formele de muncă pe platforme, în timp ce alții sunt specifici pentru anumite tipuri de sarcini. Factorii de risc comuni includ **izolarea profesională**, **creșterea volumului de muncă** și presiunea timpului, nesiguranța locului de muncă și a veniturilor, lipsa autonomiei, precum și un sentiment de nedreptate și lipsa de încredere din cauza gestionării algoritmice netransparente.

Anumiți factori de risc psihosocial sunt unici pentru sarcini specifice, de exemplu munca online cu un nivel scăzut de calificare, precum moderarea conținutului, implică **expunerea la conținut tulburător**, care poate duce la traumă psihologică, stres și probleme psihice. Munca online cu înaltă calificare,

cum ar fi programarea, este asociată cu **suprasolicitarea cognitivă** din cauza concentrării mentale intense. **Precaritatea echilibrului între viața profesională și cea privată** este deosebit de pronunțată în munca online, fiind exacerbată de natura globală a cererii pe platforme. **Riscurile pentru sănătatea fizică** sunt mai predominante în munca pe teren, cu accidente potențiale și expunerea la pericole în timpul livrării de colete și al muncii manuale. Lucrătorii pe teren se pot confrunta și cu **violență, hărțuire** și expunere la infracțiuni, în special pentru șoferii de taxi sau agenții de livrare.

Activitatea de cercetare desfășurată de EU-OSHA cu privire la economia platformelor evidențiază că statutul de lucrători independenți al lucrătorilor pe platforme transferă sarcina de gestionare a riscurilor în materie de SSM de la întreprindere la lucrători. Rapoartele propun extinderea reglementărilor actuale privind SSM pentru a proteja lucrătorii pe platforme, indiferent de statutul profesional. Soluțiile propuse includ furnizarea de servicii de asigurare, formarea, practicile ergonomice, măsurile pentru combaterea izolării profesionale și asigurarea echilibrului între viața profesională și cea privată, ghiduri pentru îndeplinirea sarcinilor și evaluări de risc periodice de către întreprinderi. Facilitarea negocierii colective și a reprezentării este, de asemenea, esențială pentru soluționarea problemei legate de nesiguranța locului de muncă și a veniturilor.

▪ **Munca de la distanță**

Munca de la distanță oferă flexibilitate și autonomie, putând mări productivitatea, și poate să aducă beneficii lucrătorilor cu boli cronice, permițând o mai bună gestionare a sănătății și a oboselii. Utilizarea tehnologiilor de muncă de la distanță poate totuși să dea naștere și mai multor factori de risc psihosocial, de exemplu probleme de echilibru între viața profesională și cea privată, sentimente de izolare, conectivitatea constantă ducând la creșterea volumului de muncă, la reducerea autonomiei și la relații sociale precare.

Printre factorii de risc psihosocial menționați cel mai frecvent, care sunt rezultatul trecerii masive la telemuncă după pandemia de COVID-19, se numără **estomparea limitelor dintre viața profesională și cea privată**. Într-adevăr, mediul de acasă, care este, în mod tradițional, un spațiu personal, a devenit un spațiu de lucru pentru mulți, deși de cele mai multe ori nu prezintă caracteristicile ergonomice ale unui birou. Confortul muncii la domiciliu a însemnat că multe persoane continuă să lucreze chiar și atunci când sunt bolnave și nu își iau concediul medical la care au dreptul. În plus, presiunea de a rămâne conectat constant și de a răspunde la e-mailuri în afara programului de lucru a dus la prelungirea muncii până seara sau în weekenduri.

Și sentimentele de **izolare și de comunicare socială defectuoasă** sunt larg răspândite în rândul telelucrătorilor. Lipsa unor interacțiuni informale, spontane, care au loc, în mod tipic, într-un mediu de birou, poate duce la un sentiment de deconectare de colegi și de **organizație**. **Autonomia redusă în muncă** este o altă preocupare – instrumentele de monitorizare, cum ar fi software-ul de urmărire a timpului și tehnologiile mai intruzive care înregistrează apăsările de taste și monitorizează comunicațiile, pot să fie considerate invazive și să diminueze sentimentul de autonomie al lucrătorilor.

În sfârșit, efectele specifice în funcție de sex sunt semnificative. Femeile se confruntă adesea cu un **conflict mai mare între viața de familie și viața profesională** și cu niveluri mai ridicate de stres din cauza estompării limitelor dintre viața profesională și cea privată, intensificate de responsabilitățile lor de îngrijire. Rapoartele arată că femeile care lucrează de la distanță se confruntă cu o presiune mai mare a timpului, cu o suprasolicitare mai mare prin muncă și cu rezultate mai slabe privind starea de sănătate psihică în comparație cu bărbații. În plus, creșterea violenței domestice în timpul pandemiei a complicat și mai mult situația multor femei, care poate că au considerat că locul lor de muncă este unul dintre puținele spații sigure.

▪ **Inteligența artificială pentru gestionarea lucrătorilor (IAGL)**

Sistemele de inteligență artificială pentru gestionarea lucrătorilor (IAGL) colectează date în timp real de la locul de muncă, de la lucrători și de la activitățile lor. Aceste date sunt prelucrate de sistemele de IA pentru a adopta decizii automatizate sau semiautomatizate sau pentru a furniza informații factorilor de decizie, cum sunt managerii de resurse umane și angajatorii. Utilizarea IAGL poate să prezinte beneficii semnificative, cum ar fi îmbunătățirea programării și a alocării sarcinilor și optimizarea organizării muncii, și să furnizeze informații mai bune pentru identificarea problemelor în materie de SSM, dar poate duce și la riscuri psihosociale.

Conform literaturii de specialitate a EU-OSHA, sistemele de IAGL la locurile de muncă sunt asociate cu **presiunea timpului, creșterea volumului de muncă, suprasolicitarea cognitivă, teama de disponibilizare** și stres din cauza supravegherii continue. Lipsa transparenței în sistemele de IAGL și caracterul opac al deciziilor automatizate pot să favorizeze **lipsa de încredere** și un sentiment de **nedreptate** în rândul angajaților. În plus, reducerea autonomiei în muncă și nevoia de adaptare constantă la noi tehnologii contribuie la suprasolicitarea cognitivă și la insatisfacția în muncă. Soluțiile sugerate se axează pe transparență, participarea lucrătorilor în etapa de punere în aplicare, feedbackul lucrătorilor și norme pentru a preveni invadarea vieții private de către muncă. Sunt recomandate și inițiativele de recalificare și perfecționare, pentru a contracara teama de disponibilizare și lipsa de formare percepută.

Principalii factori de risc psihosocial pentru fiecare domeniu tehnologic și strategiile de prevenire propuse sunt sintetizate în tabelul de mai jos.

Riscurile psihosociale legate de utilizarea tehnologiei digitale și soluțiile propuse

Domeniul tehnologic	Principalii factori de risc psihosocial identificați	Soluții propuse
Robotica avansată și IA	Suprasolicitarea cognitivă, teama de disponibilizare/nesiguranța locului de muncă, lipsa de încredere, deprofesionalizarea/nevoia de perfecționare, modificările în fișa postului.	Programe cuprinzătoare de formare și perfecționare, implicarea lucrătorilor în planificare și în punerea în aplicare, comunicarea clară, ajustările ergonomice, sprijinul psihologic.
Sisteme digitale inteligente	Lipsa de încredere, creșterea volumului de muncă și presiunea timpului, comunicarea defectuoasă și relațiile sociale precare, sentimentul de nedreptate, lipsa formării.	Comunicarea clară cu privire la măsuri de protecție pentru utilizarea, securitatea și confidențialitatea datelor, implicarea lucrătorilor în punerea în aplicare, considerentele ergonomice.
Munca pe platforme	Izolarea profesională, creșterea volumului de muncă și presiunea timpului, nesiguranța locului de muncă și a veniturilor, lipsa autonomiei, sentimentul de nedreptate și lipsa de încredere, expunerea la conținut tulburător, suprasolicitarea cognitivă, echilibrul precar între viața profesională și cea privată.	Extinderea obligațiilor în materie de SSM asupra lucrătorilor pe platforme, administrarea pe mai multe niveluri cu implicarea autorităților locale și a organizațiilor lucrătorilor, gestionarea algoritmică transparentă, evaluări de risc colective, formare și sprijin ergonomic.
Tehnologii de muncă de la distanță	Echilibrul precar între viața profesională și cea privată, creșterea volumului de muncă/program de lucru extins, izolare/comunicare socială defectuoasă, lipsa autonomiei.	Acorduri de telemuncă cuprinzătoare, sprijin ergonomic și asigurarea echipamentelor necesare, implicarea partenerilor sociali, comunicarea clară, dreptul de a se deconecta.
IA în gestionarea lucrătorilor (IAGL)	Presiunea timpului, comunicarea defectuoasă, teama de disponibilizare, creșterea volumului de muncă/intensificarea muncii, suprasolicitarea cognitivă, echilibrul precar între viața profesională și cea privată, lipsa de încredere/sentimentul de nedreptate, lipsa autonomiei, deprofesionalizarea lucrătorilor/lipsa formării.	Transparență în utilizarea datelor, abordarea participativă, norme specifice pentru a împiedica munca să intervină în viața privată, inițiative de recalificare și perfecționare.

Sursa: formularea autoarei

Indicatori pentru elaborarea politicilor și bune practici

Literatura de specialitate a EU-OSHA privind digitalizarea și SSM subliniază importanța mai multor practici-cheie pentru gestionarea eficace a riscurilor psihosociale asociate cu introducerea unor noi tehnologii digitale, în special în contextul IA, al roboticii avansate și al tehnologiilor de muncă de la distanță.

Conform literaturii revizuite, legislația existentă nu abordează pe deplin noile provocări introduse de digitalizare. Deși reglementările actuale, cum ar fi Directiva-cadru europeană privind securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă (Directiva 89/391/CEE) și directivele specifice, precum și Directiva privind timpul de lucru și Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, sunt aplicabile în general, ele nu abordează în mod specific impactul acestor noi tehnologii. Din acest motiv, este vital ca riscurile emergente legate de digitalizare să fie integrate în strategiile de SSM, inclusiv furnizarea de ghiduri specifice cu privire la prevenirea riscurilor în legătură cu directivele. În acest scop, este necesară implicarea unei game largi de părți interesate, inclusiv a lucrătorilor și a organizațiilor lor, pentru a se asigura că strategiile privind digitalizarea și munca abordează în mod cuprinzător riscurile psihosociale, ducând la politici mai solide și receptive în materie de SSM. Pe de altă parte, securitatea și sănătatea în muncă trebuie integrate în directive, în legislația națională și în acordurile părților interesate cu privire la digitalizare, atunci când sunt elaborate.

Organizațiile trebuie să pună în aplicare politici solide care să garanteze formarea adecvată, comunicarea clară și practici de management de sprijin. Aceste măsuri sunt esențiale nu numai pentru atenuarea efectelor negative ale digitalizării, ci și pentru promovarea unui mediu de lucru mai sănătos, mai sigur și mai productiv. Studiile de caz arată că întreprinderile care oferă programe de formare cuprinzătoare și care implică lucrătorii în procesele decizionale obțin o adaptare mai bună la noile tehnologii și previn cu succes riscurile psihosociale, cum ar fi suprasolicitarea cognitivă și nesiguranța locului de muncă, precum și impactul lor în ceea ce privește sănătatea psihică. Legiuitorii sunt încurajați să sprijine sistemele de învățământ și programele de formare concepute în mod specific pentru a elimina factorii de risc psihosocial asociați cu noile tehnologii digitale.

Importanța **formării și a perfecționării** este menționată frecvent în studiile de caz. Asigurarea unor sesiuni de formare cuprinzătoare garantează că lucrătorii sunt bine pregătiți să gestioneze echipamentele și procesele noi. Această abordare nu numai că le îmbunătățește competențele, ci le stimulează și încrederea, reducând semnificativ stresul legat de un transfer potențial al locului de muncă. De exemplu, implementarea cu succes a roboților colaborativi într-un caz din Portugalia și a sistemelor de IA într-un caz din Germania s-a datorat în mare parte formării ample și implicării lucrătorilor, care au facilitat o tranziție mai ușoară și o mai mare acceptare a noilor tehnologii.

Implicarea și participarea lucrătorilor sunt, de asemenea, evidențiate ca elemente esențiale pentru creșterea încrederii și reducerea temerii de disponibilizare. Această abordare promovează un sentiment de responsabilitate în rândul lucrătorilor și contribuie la identificarea timpurie a problemelor potențiale, permițând integrarea mai lină a noilor tehnologii. Studiile de caz privind politicile dezvoltate în Portugalia, cât și în Germania, feedbackul și participarea activă a lucrătorilor au făcut parte integrantă din implementarea cu succes a IA și a roboticii.

Comunicarea clară și deschisă este esențială pentru gestionarea riscurilor psihologice asociate cu introducerea IA și a roboticii avansate. Este vital ca lucrătorii să fie informați cu privire la ceea ce implică modificările tehnologice, inclusiv modificările operaționale, noile protocoale de siguranță și procedurile pentru situații de urgență. Descrierea clară a modului în care aceste modificări vor afecta rolurile individuale și a aspectelor la care se pot aștepta lucrătorii contribuie la reducerea temerilor și la construirea încrederii între conducere și lucrători.

Evaluările periodice ale volumului de muncă și ajustările efectuate în consecință sunt necesare pentru a menține un mediu de lucru sănătos, asigurând că sarcinile sunt distribuite în mod echitabil și că lucrătorii nu sunt suprasolicitați, astfel încât să se prevină presiunea excesivă și suprasolicitarea cognitivă. Promovarea unor formule flexibile de lucru pentru a promova un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată pentru lucrători este esențială în gestionarea riscurilor psihosociale asociate cu tehnologiile digitale.

În sfârșit, având în vedere chestiunea larg răspândită a echilibrului precar între viața profesională și cea privată, care este asociat cu telemunca, munca pe platforme și tehnologiile IAGL, asigurarea

dreptului de a se deconecta este esențială pentru prevenirea stresului și a epuizării profesionale a lucrătorilor.

Ar trebui să se reamintească și că, deși prezintă riscuri semnificative, digitalizarea are potențialul de a îmbunătăți condițiile de muncă, în special pentru lucrătorii vulnerabili. Asigurând faptul că noile tehnologii sunt concepute și implementate ținând seama de nevoile tuturor lucrătorilor, organizațiile pot să creeze medii de lucru mai favorabile incluziunii și mai încurajatoare.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)

contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara Uniunii.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spania

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene