

Campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2023-2025

Ghidul campaniei



Securitatea și sănătatea
în muncă în era digitală

#EUhealthyworkplaces
www.healthy-workplaces.eu



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 aceste informații ar putea fi utilizate.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2023

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2023

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a fotografiilor sau a altor materiale pentru care EU-OSHA nu deține drepturile de autor, trebuie să se solicite acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

Print	ISBN 978-92-9479-724-7	doi:10.2802/890802	TE-07-22-584-RO-C
PDF	ISBN 978-92-9479-692-9	doi:10.2802/413221	TE-07-22-584-RO-N

Fotografiile utilizate în prezenta publicație ilustrează o serie de activități profesionale. Ele nu prezintă neapărat exemple de bune practici sau de respectare a cerințelor legislative. Pentru a accesa cu un singur clic site-uri și referințe, consultați versiunea online a acestui ghid la adresa: <https://healthy-workplaces.eu/ro/tools-and-publications/campaign-materials>

Despre ghid



Cine trebuie să utilizeze acest ghid?

Trebuie să utilizați acest ghid dacă doriți să aflați mai multe despre impactul noilor tehnologii digitale asupra muncii – despre provocările și oportunitățile create de acestea în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă – și căutați modalități de a sensibiliza publicul cu privire la acesta.



La ce se referă ghidul?

Munca digitală aduce beneficii remarcabile, dar numai dacă este concepută, pusă în aplicare, gestionată și utilizată printr-o abordare centrată pe om.



De ce ar trebui să mă implic în campanie?

Este important să mergem dincolo de aspectele pur tehnice și să plasăm oamenii în centrul mediului de lucru digital.



Obțineți informații despre regulamentele UE și naționale relevante.

Toate companiile care își desfășoară activitatea în mediul de lucru digital trebuie să se adapteze pe deplin la regulamentele UE.



Consultați domeniile prioritare ale campaniei.

Munca de la distanță și hibridă, sistemele digitale inteligente, munca pe platforme, robotica avansată sau gestionarea lucrătorilor: se pune la dispoziție o gamă de publicații și resurse practice pentru fiecare dintre aceste teme.



Citiți studiile noastre de caz.

Aflați cum au adoptat alții transformarea digitală la locul de muncă pentru a lucra într-un mod modern, inteligent și sigur.



Participați la Premiile noastre pentru bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”.

A avut organizația dumneavoastră o contribuție remarcabilă și inovatoare în domeniul securității și sănătății în muncă? Este momentul să o arătați tuturor!



Deveniți partener oficial al campaniei.

Nu ratați această ocazie dacă sunteți o organizație internațională sau paneuropeană care are reprezentare sau membri ai rețelei în mai multe state membre ale UE.



©iStockphoto / Goodboy Picture Company

EU-OSHA a desfășurat un program de cercetare pe patru ani privind digitalizarea locului de muncă și implicațiile acesteia pentru SSM. Scopul a fost de a investiga provocările și oportunitățile pentru SSM ca urmare a utilizării sistemelor digitale la locul de muncă și politicile conexe.

Cercetarea a explorat și modalitățile de a îmbunătăți înțelegerea acestei teme și de a identifica moduri efective de prevenire a

riscurilor. A examinat măsurile luate la locul de muncă pentru a contribui la gestionarea și prevenirea riscurilor, profitând totodată pe deplin de oportunitățile pentru SSM care rezultă din digitalizare.

Prezentarea generală a SSM privind digitalizarea furnizează informații pentru politici, prevenire și practică în legătură cu provocările și oportunitățile digitalizării în contextul SSM.

Cuprins

Despre ghid	1
1. Introducere	5
1.1. Materiale și resurse pentru campanie	7
1.2. Date importante	7
2. Securitatea și sănătatea în muncă în era digitală	9
2.1. Care sunt oportunitățile și riscurile digitalizării?	9
2.2. Prevenirea riscurilor legate de digitalizare	13
2.3. Reglementarea privind digitalizarea și securitatea și sănătatea în muncă	14
3. Domenii prioritare ale campaniei	19
3.1. Domeniu prioritar: munca pe platforme	20
3.2. Domeniu prioritar: automatizarea sarcinilor	23
3.3. Domeniu prioritar: munca de la distanță și hibridă	26
3.4. Domeniu prioritar: gestionarea lucrătorilor cu ajutorul inteligenței artificiale	29
3.5. Domeniu prioritar: sistemele digitale inteligente	33
4. Cum puteți să vă implicați în campanie	39
4.1. Cine ar trebui să participe?	39
4.2. Rețeaua noastră de parteneri	39
4.3. Modalități de sprijinire a campaniei	40
4.4. Premiile pentru bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”	41
5. Referințe și note	45





1. Introducere

De la asistenți virtuali și aplicații pentru angajați la soluții automatizate, integrarea tehnologiei digitale produce pretutindeni schimbări la nivelul locurilor de muncă. Digitalizarea ne afectează viața de zi cu zi, afectează societatea și lumea muncii. Pentru lucrătorii și angajatorii de la multe locuri de muncă și din toate sectoarele, tehnologia digitală oferă mai multe oportunități, dar prezintă și provocări și riscuri mai mari în ceea ce privește securitatea și sănătatea. Este important să mergem dincolo de aspectele pur tehnice și să plasăm oamenii în centrul digitalizării economiei.

Dacă sunt concepute, puse în aplicare, gestionate și utilizate în conformitate cu abordarea centrată pe om, tehnologiile digitale vor fi sigure și productive. Însă, deoarece utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă este în creștere și impactul acesteia asupra muncii și a locurilor de muncă nu este încă înțeles pe deplin, este importantă sensibilizarea publicului cu privire la modul de ajustare a strategiilor care promovează și protejează securitatea și sănătatea lucrătorilor. Pe aceasta se axează [Campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase 2023-2025”](#), intitulată **„Securitatea și sănătatea în muncă în era digitală”**, a Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA).

Campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase 2023-2025” urmărește să stimuleze colaborarea pentru transformarea digitală sigură și productivă a muncii. Acest lucru poate fi realizat printr-o planificare strategică pe baza celor cinci obiective principale.

1. Sensibilizarea publicului cu privire la importanța, relevanța și implicațiile pentru securitatea și sănătatea în muncă (SSM) ale transformării digitale a muncii, inclusiv justificarea economică prin prezentarea faptelor și a cifrelor
2. Creșterea gradului de conștientizare și a cunoștințelor practice ale tuturor actorilor din toate sectoarele, tipurile de locuri de muncă și grupurile specifice ale lucrătorilor (de exemplu, femei, migranți) cu privire la utilizarea sigură și productivă a tehnologiilor digitale la locul de muncă
3. Îmbunătățirea cunoștințelor despre riscurile și oportunitățile noi și emergente legate de transformarea digitală a muncii
4. Promovarea evaluării riscurilor și a gestionării proactive sănătoase și sigure a transformării digitale a muncii, oferind acces la resursele relevante (de exemplu, bune practici, liste de verificare, instrumente și orientări)
5. Reunirea părților interesate pentru a facilita schimbul de informații, cunoștințe și bune practici și a stimula colaborarea pentru transformarea digitală sigură și productivă a muncii

Dedicată consolidării culturii de prevenție la toate nivelurile, campania este în conformitate cu **abordarea „zero decese la locul de muncă”** a Comisiei Europene, o prioritate-cheie a [Cadrlui strategic al UE privind sănătatea și securitatea la locul de muncă 2021-2027](#) și cu obiectivele [Strategiei digitale europene](#).

Cinci **domenii prioritare** stau la baza campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2023-2025:

- munca pe platforme;
- automatizarea sarcinilor;
- munca de la distanță și hibridă;
- gestionarea lucrătorilor cu ajutorul inteligenței artificiale (IA);
- sistemele digitale inteligente.

Dat fiind că transformarea digitală este însoțită de atât de multe provocări, este important să ne bazăm pe o cercetare solidă care să ne ajute să ne orientăm în acest domeniu. Aceasta include constatările și resursele din [Prezentarea generală a SSM privind digitalizarea pentru perioada 2020-2023](#), dar ia în considerare și cercetarea EU-OSHA în alte domenii, cum ar fi [studiile prospective](#) și [Prezentarea generală privind sprijinirea conformității cu normele SSM](#).

O prioritate orizontală a Campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2023-2025 este de a lua în considerare dimensiunea de gen și impactul digitalizării asupra diversității forței de muncă și asupra grupurilor de lucrători vulnerabili. Aceasta se va axa și pe personalul

angajat cu formule flexibile de lucru, care lucrează în afara sediului angajatorului, în contact cu clienții sau care vizitează clienții sau care lucrează la sedii descentralizate (de exemplu, lucrători de la distanță, lucrătorii pe platforme online). Campania va cerceta mai amănunțit și experiențele întreprinderilor și ale organizațiilor din întreaga Europă. Prin schimbul de bune practici și promovarea acestora, campania va contribui la sporirea colaborării dintre lucrători și angajatori pentru a preveni riscurile legate de utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă, profitând totodată la maximum de acestea.

În general, campania „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2023-2025 este o oportunitate de a include SSM în dezbaterile de orientare mai amplă din jurul digitalizării. Prin urmare, aceasta va viza și responsabilii de elaborare a politicilor și factorii de decizie care sunt responsabili pentru legislație, strategii și acțiune. Scopul constă în încurajarea discuțiilor privind introducerea reglementărilor, orientărilor, sensibilizării, subvențiilor și finanțării relevante și dezvoltarea de noi servicii și produse.



1.1. Materiale și resurse pentru campanie

Accesați site-ul campaniei (<https://healthy-workplaces.eu>) pentru a consulta o gamă largă de materiale și resurse concepute pentru a vă ajuta să promovați și să sprijiniți campania. Majoritatea acestor resurse sunt disponibile în 25 de limbi:

- resursele principale pentru campanie: ghidul campaniei, afișul, broșura, prezentarea în format PowerPoint, pliantul cu informații despre Premiile pentru bune practici, videoclipul campaniei;
- rapoarte și sinteze de politici care prezintă cele mai recente cercetări;
- o serie de fișe de informare;
- articole OSHwiki;
- sesiuni de informare virtuale cu privire la fiecare domeniu prioritar;
- setul de instrumente online al campaniei – informații despre cum puteți desfășura o campanie de succes și resursele pe care le puteți utiliza;
- filmul de animație „Napo in ... robots at work” (Napo în... roboți la muncă), care face parte dintr-o serie de filme sprijinite de EU-OSHA;
- resurse de formare profesională;
- elemente vizuale cu branding (cum ar fi fundaluri virtuale pentru conferințele prin Zoom și Teams, bannere de pe platformele de comunicare socială și site-uri, semnături de e-mail etc.).

1.2. Date importante

2023

Septembrie 2023: reuniunea pe tema parteneriatului pentru campanie din cadrul UE.

Octombrie 2023: lansarea campaniei, inclusiv activarea site-ului oficial al campaniei și lansarea Premiilor pentru bune practici din cadrul campaniei, „Locuri de muncă sigure și sănătoase”; și Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă.

2024

Pe tot parcursul anului 2024: activități organizate de punctele focale și de alți parteneri ai campaniei.

Octombrie 2024: Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă.

Noiembrie 2024: Premiile pentru bune practici – termenul pentru prezentarea exemplor naționale.

2025

Pe tot parcursul anului 2025: activități organizate de punctele focale și de alți parteneri de campanie.

Primăvara anului 2025: evenimentul de schimb de bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”, cu partenerii oficiali ai campaniei.

Aprilie 2025: Premiile pentru bune practici – anunțarea câștigătorilor și a mențiunilor speciale.

Octombrie 2025: Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă.

Noiembrie 2025: reuniunea la nivel înalt pentru locuri de muncă sănătoase și ceremonia de decernare a Premiilor pentru bune practici.

Găsiți evenimentele din țara dumneavoastră la adresa: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/media-centre/events>





2. Securitatea și sănătatea în muncă în era digitală

2.1. Care sunt oportunitățile și riscurile digitalizării?

Tehnologiile digitale oferă servicii și soluții esențiale în toate sectoarele economiei și societății. Integrarea lor la locul de muncă ne schimbă modul de lucru, dar și unde și când lucrăm. Tehnologiile digitale reorganizează și viitorul muncii, cum ar fi tipurile de locuri de muncă disponibile, precum și modul în care munca este prestată, organizată și gestionată.

Schimbarea este inevitabilă la locurile de muncă din Europa. Niciun sector nu este imun, pe măsură ce companiile introduc tehnologii digitale care au potențialul de a crește productivitatea, de exemplu

prin automatizarea sarcinilor sau prin gestionarea digitală a lucrătorilor la locurile de muncă tradiționale (de exemplu, la sediul angajatorului), la locurile de muncă de la distanță sau la locurile de muncă la domiciliu.

Într-o lume condusă de internetul obiectelor, inteligența artificială (IA), volume mari de date, cloud computing, algoritmi, robotică colaborativă, realitate augmentată, fabricația aditivă și platformele online, tehnologiile emergente alimentează soluțiile digitale la locul de muncă.

Inteligența artificială

Potrivit definiției Comisiei Europene, inteligența artificială (IA) se referă la sisteme care manifestă comportamente inteligente prin analiza mediului lor înconjurător și prin întreprinderea de acțiuni – cu un anumit grad de autonomie – pentru a atinge obiective specifice. Sistemele bazate pe IA pot fi bazate exclusiv pe software, acționând în lumea virtuală (de exemplu, asistenți vocali, software de analiză a imaginilor, motoare de căutare, sisteme de recunoaștere vocală și facială), sau pot fi încorporate în dispozitive hardware (de exemplu, roboți avansați, automobile autonome, drone și aplicații pentru internetul obiectelor)¹.

Volume mari de date (big data)

Volumele mari de date, astfel cum sunt definite de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică², sunt seturi de date caracterizate de volum (dimensiune mare), viteză (creștere constantă) și varietate (forme structurate și nestructurate, cum ar fi textele) care sunt utilizate adesea de mașinile cu IA.

Automatizare

Automatizarea se referă la un dispozitiv sau un sistem care îndeplinește (parțial sau integral) o funcție care anterior era îndeplinită sau care ar putea fi îndeplinită (parțial sau integral) de o persoană³.



Al treilea Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente⁴ (ESENER 2019) realizat de EU-OSHA furnizează informații despre tendințele tehnologiei digitale la locul de muncă. După cum arată datele, computerele personale, laptopurile, tabletele, telefoanele inteligente și alte dispozitive mobile sunt utilizate în peste 80 % dintre întreprinderile din UE-27. Datele mai recente din sondajul EU-OSHA realizat în rândul lucrătorilor și intitulat „Pulsul SSM 2022”⁵ arată că 73 % din lucrători utilizează laptopuri, tablete, telefoane inteligente sau alte dispozitive digitale portabile, 60 % utilizează computere de birou, 11 % utilizează dispozitive portabile, cum ar fi ochelari inteligenți, dispozitive de urmărire a activității sau alți senzori, iar 3 % utilizează roboți care interacționează cu ei.

Deși marile întreprinderi sunt în continuare fruntașe în utilizarea tehnologiilor digitale, numărul de europeni care lucrează zilnic cu sisteme și instrumente digitale este în creștere. Aproximativ 40 % din persoanele care locuiesc în UE-27 utilizau computere, laptopuri, telefoane inteligente, tablete sau alte dispozitive portabile la locul de muncă, inclusiv alte echipamente sau utilaje computerizate, cum ar fi cele utilizate în liniile de producție,

transporturi sau alte servicii la locul de muncă⁶. În plus, 31 % din angajații din 2021 – în plină pandemie de COVID-19 – au primit un dispozitiv portabil pentru a se conecta la internet în scopul desfășurării activității. Acest procent a crescut de la 26 %, cât era în 2018⁷.

În ceea ce privește potențialul de muncă de la distanță, datele arată că 12 % din locurile de muncă din UE-27 din 2019 au permis angajaților să lucreze la domiciliu utilizând tehnologii digitale, iar în 2020, 12,3 % din angajați au lucrat de acasă (în creștere față de 5,4 % în 2019)⁸. Din nou, datele din sondajul EU-OSHA realizat în rândul lucrătorilor și intitulat „Pulsul SSM 2022”⁹ sugerează că 17 % din lucrători (angajați sau lucrători independenți) au lucrat la domiciliu în majoritatea timpului în cele 12 luni anterioare.

Între 9,5 % și 11 % din lucrători au obținut venituri din prestarea de servicii prin intermediul unei platforme digitale de muncă, pe baza estimărilor din sondajul privind economia colaborativă (COLLEEM)¹⁰. Între timp, 17 % dintre persoanele intervievate pentru un studiu al Institutului European al Sindicatelor (ETUI)¹¹ au fost clasificate ca lucrători pe internet, 4,3 % din acestea fiind clasificate ca lucrători pe platforme online.

Oportunități

Creșterea gradului de digitalizare a economiei și utilizarea tehnologiilor digitale de la locul de muncă prezintă oportunități pentru lucrători și pentru angajatori. În același timp, digitalizarea poate crea noi oportunități de îmbunătățire a SSM.

- Automatizarea lasă în seama mașinilor sarcinile repetitive, cu utilizare intensivă a forței de muncă și nesigure. Robotica și IA sprijină și înlocuiesc lucrătorii în mediile de lucru periculoase.
- Tehnologiile digitale și tehnologiile de ameliorare a performanței (de exemplu, exoscheletele) îmbunătățesc accesul la piața muncii pentru lucrătorii defavorizați, cum ar fi lucrătorii cu dizabilități, migranții sau

lucrătorii situați în zone cu puține șanse de angajare.

- O mai bună monitorizare combinată cu volumele mari de date permite mai multe intervenții efective și în timp util.
- Un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, o flexibilitate și autonomie mai mari resimțite de lucrătorii care pot lucra la domiciliu.

Datele din sondajul EU-OSHA realizat în rândul lucrătorilor și intitulat „Pulsul SSM 2022”¹² arată că tehnologiile digitale sunt utilizate pentru a monitoriza zgomotul, substanțele chimice, praful și gazele din mediul de lucru pentru 19,2 % din lucrătorii europeni și pentru a monitoriza personal ritmul cardiac, tensiunea

arterială, postura și alte semne vitale pentru 7,4 % din lucrători.

Date din aceeași sursă arată și că este mai puțin probabil ca lucrătorii de la distanță care lucrează de acasă să fie expuși violenței sau abuzului verbal din partea clienților, pacienților și elevilor sau hărțuirii și intimidării. Teleducătorii la domiciliu raportează expunerea la violență sau abuz verbal în doar 7,9 % din cazuri (15,7 % din totalul populației active), deoarece lucrează în principal în locuri de muncă care implică o interacțiune redusă

cu terți, și la hărțuire sau intimidare în doar 4,4 % din cazuri (față de 7,3 % din populația totală), deoarece izolarea socială (inclusiv izolarea de colegi și superiori ierarhici) poate avea un rol atenuant în acest sens. Merită menționat că este mai puțin probabil ca lucrătorii de la distanță care lucrează de acasă să raporteze lipsa autonomiei sau influența asupra ritmului de lucru sau asupra proceselor de lucru (14,4 %) în comparație cu ansamblul lucrătorilor.

Riscuri

Există și provocări și riscuri pentru SSM care rezultă din implementarea tehnologiilor digitale la locul de muncă, conform dezbaterilor dintr-o gamă de rapoarte de cercetare recente ale EU-OSHA bazate pe recenzii aprofundate ale datelor din literatura de specialitate, analiza statistică a datelor relevante și activitatea pe teren¹³.

- Monitorizarea digitală, pierderea autonomiei, intensificarea muncii și presiunea de a atinge un anumit standard de performanță.
- Locurile de muncă ale personalului de conducere de nivel mediu sunt înlocuite de algoritmi care alocă sarcini lucrătorilor și le monitorizează performanța.
- Pierderea controlului asupra muncii, fragmentarea sarcinilor de muncă în sarcini foarte simple, care trebuie realizate într-un mod standard, conținutul restrâns al sarcinilor de muncă și deprofesionalizarea locurilor de muncă.

- Izolarea lucrătorilor, creșterea interacțiunilor virtuale și pierderea sprijinului colegilor.
- Deciziile incorecte sau inechitabile cu privire la lucrători, care rezultă din procesele automatizate sau semiautomatizate ce utilizează date și/sau software care conțin greșeli.
- Sistemele de atenționări și sancțiuni și evaluarea performanței lucrătorilor.
- Responsabilitatea neclară pentru SSM și aplicabilitatea cadrului de reglementare existent privind SSM.
- Mobilitatea, flexibilitatea, disponibilitatea permanentă și estomparea limitelor dintre viața profesională și cea privată.

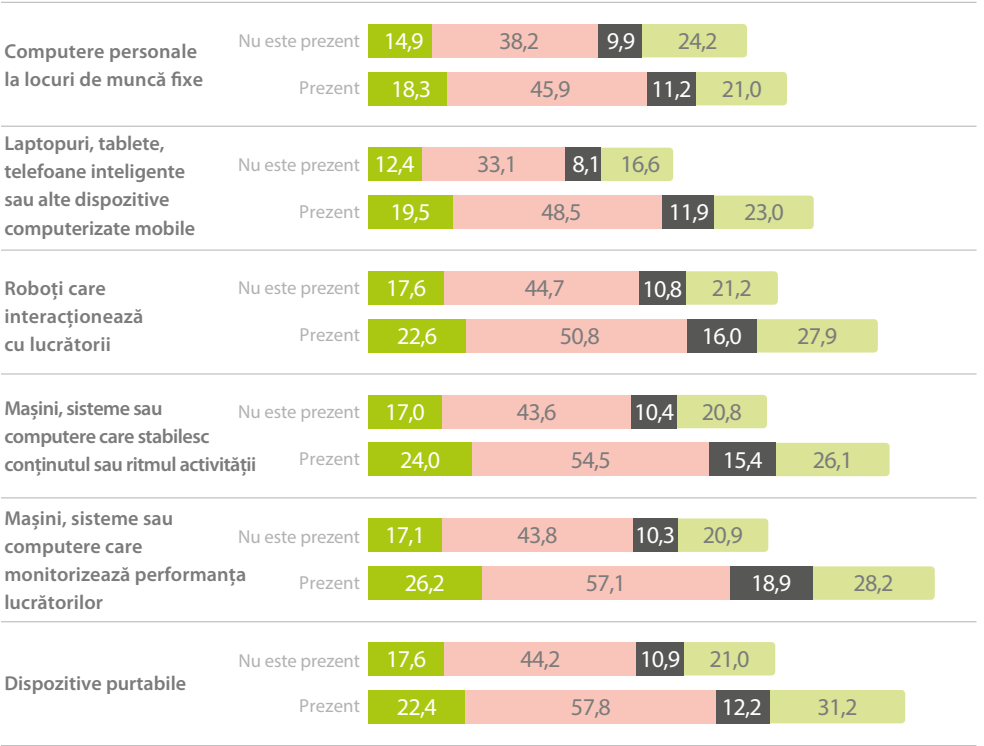
Algoritmi

Un algoritm este „un set de reguli care trebuie respectate pentru soluționarea unei anumite probleme”¹⁴. În contextul proceselor de digitalizare, se face trimitere la algoritmi software, adică „proceduri programate pe computer pentru transformarea datelor de intrare în datele de ieșire dorite” (Kellogg *et al.*, 2020)¹⁵.



Dovezile din sondajul ESENER din 2019 arată că riscurile psihosociale sunt raportate mai frecvent la locurile de muncă în care se utilizează tehnologii digitale.

Locurile de muncă în funcție de tipul de tehnologie digitală (prezentă sau nu) și o serie de riscuri psihosociale raportate – UE-27, 2019 (%)



■ Presiunea timpului ■ Comunicare sau cooperare deficitară ■ Nesiguranța locului de muncă ■ Durată de lucru excesivă sau neregulată

Sursa: ESENER 2019 – date ponderate (pondere: estex).

Datele din sondajul EU-OSHA intitulat „Pulsul SSM 2022”¹⁶ realizat în rândul lucrătorilor arată că lucrătorii de la distanță care lucrează de acasă raportează o creștere a volumului de muncă (33,2 %), a vitezei sau a ritmului de lucru, determinată de tehnologiile digitale (61,2 %), izolare socială (56,8 %) și o presiune gravă de timp sau un volum de

muncă excesiv (46,9 %) mai frecvent decât populația angajată totală. Acest lucru este în conformitate cu cercetările recente efectuate de EU-OSHA (2021) pe un eșantion calitativ de telelucrători la domiciliu în timpul pandemiei de COVID-19¹⁷, care prezintă creșterea riscurilor psihosociale la care sunt expuși telelucrătorii.

2.2. Prevenirea riscurilor legate de digitalizare

La fel ca orice alte riscuri în materie de SSM, și cele legate de creșterea digitalizării locului de muncă pot fi prevenite și gestionate. Acestea pot fi soluționate prin:

- adoptarea unei abordări centrate pe om și de tipul *human-in-command*;
- garantarea accesului egal la informații pentru angajatori, manageri, lucrători și reprezentanții acestora;
- consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților lor, în conformitate cu cerințele cadrului privind SSM, la deciziile adoptate cu privire la dezvoltarea, punerea în aplicare și utilizarea tehnologiilor și a sistemelor digitale;
- garantarea transparenței cu privire la modul în care funcționează un instrument digital, ce tip de efecte poate crea, precum și beneficiile și dezavantajele acestuia; și
- promovarea unei abordări globale pentru evaluarea tehnologiilor și a sistemelor digitale, incluzând diferite părți interesate în procesul de evaluare, care ar trebui să acopere și efectele pe care le are digitalizarea asupra lucrătorilor și societății în ansamblu.

Abordarea de tip *human-in-command* a transformării digitale

O abordare incluzivă de tipul *human-in-command* ar trebui să constituie elementul central al transformării digitale: IA și tehnologiile digitale trebuie să sprijine, nu să înlocuiască controlul și deciziile umane și să se bazeze pe informarea, consultarea și participarea lucrătorilor. Mai exact, proiectarea, dezvoltarea și utilizarea sistemelor digitale centrate pe factorul uman permit ca acestea să fie utilizate în sprijinul lucrătorilor, oamenii deținând în continuare controlul.

Potrivit Comitetului Economic și Social European, principiul *human-in-command* ar trebui inclus în toate regulamentele în domeniul IA¹⁸.

Riscurile în materie de securitate și sănătate în muncă legate de creșterea digitalizării locului de muncă pot fi prevenite și gestionate.

Pentru a profita la maximum de oportunitățile legate de tehnologiile digitale la locul de muncă, dar și pentru a preveni orice riscuri conexe, este necesar să se ia în considerare problemele de securitate și sănătate încă din faza de proiectare. Abordarea acestora abia în faza de punere în aplicare ar putea fi prea tardivă în acest proces. Prin urmare, este important să fie implicați programatorii și dezvoltatorii încă din fazele preliminare.

Este la fel de importantă îmbunătățirea alfabetizării digitale în rândul lucrătorilor și angajatorilor prin promovarea calificării și a dezvoltării competențelor pentru aplicațiile digitale. Aceasta i-ar ajuta să dobândească capacitatea unei mai bune înțelegeri a sistemelor digitale, precum și a riscurilor și a oportunităților care rezultă din acestea.



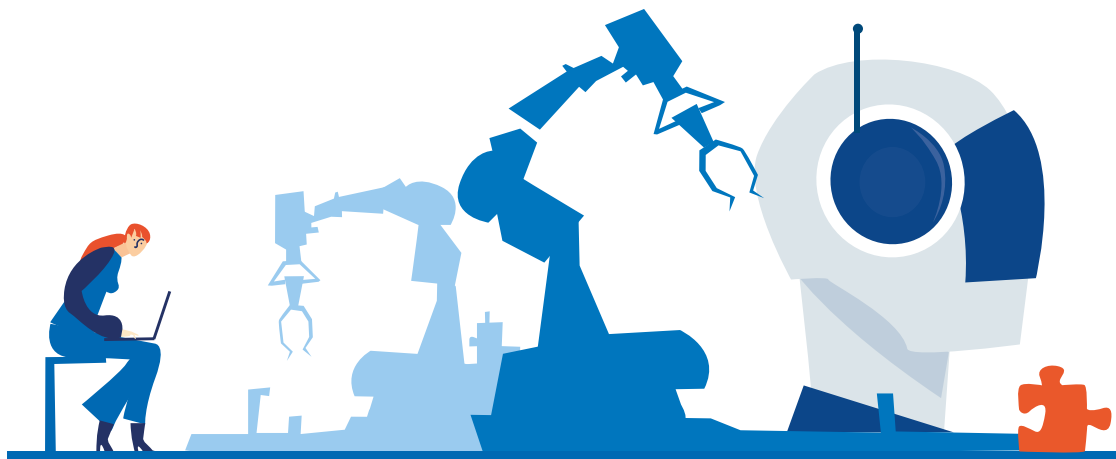
2.3. Reglementarea privind digitalizarea și securitatea și sănătatea în muncă

Cadrul de reglementare aplicabil pentru locurile de muncă sigure și sănătoase în era digitală este format din legislația specifică SSM. Acesta include și o serie de inițiative în domeniul digitalizării, desfășurate la nivelul UE în ultimii câțiva ani, care sunt relevante sau au implicații pentru SSM.

Riscurile care rezultă din digitalizarea la locul de muncă intră în domeniul de aplicare al [Directivei 89/391/CEE a Consiliului \(Directiva-cadru privind SSM\)](#) și al actelor legislative naționale care au transpus-o în lege. Pe lângă protejarea lucrătorilor împotriva riscurilor legate de muncă, aceasta stabilește și responsabilitatea angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Articolul 6 din Directiva-cadru privind SSM.



Unele dintre riscurile care rezultă din utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă sunt soluționate prin directive specifice¹⁹. În special, [Directiva privind lucrul la monitor \(Directiva 90/270/CEE\)](#), [Directiva privind echipamentele tehnice \(Directiva 2006/42/CE\)](#), marcajul CE care garantează conformitatea produselor, cu relevanță îndeosebi la locurile de muncă care utilizează roboți colaborativi (coboți), precum și [Directiva privind cerințele la locul de muncă \(Directiva 89/654/CEE\)](#) privind întreținerea tehnică a locului de muncă, a echipamentelor și dispozitivelor.

[Directiva privind folosirea echipamentului de muncă \(Directiva 2009/104/CE\)](#) abordează pozițiile adoptate de lucrători când folosesc echipamentul de muncă și stabilește clar că angajatorii trebuie să țină seama de principiile ergonomice pentru a respecta cerințele minime de SSM. În plus, [Directiva privind informarea și consultarea lucrătorilor \(Directiva 2002/14/CE\)](#) stipulează că, la locurile de muncă de mai mari dimensiuni, lucrătorii ar trebui consultați și informați cu privire la deciziile care ar putea duce la modificări semnificative.

Și [Directiva privind timpul de lucru \(Directiva 2003/88/CE\)](#) este relevantă pentru utilizarea în siguranță a tehnologiilor digitale la locul de muncă. Aceasta stabilește perioade minime de repaus zilnic, repaus săptămânal și concediu anual, pauze și timpul de lucru maxim săptămânal.

În plus, merită menționat că [Regulamentul general privind protecția datelor \(Regulamentul \(UE\) 2016/679\)](#)²⁰ conține o serie de dispoziții care protejează lucrătorii împotriva colectării și utilizării inechitabile, netransparente și nejustificate a datelor cu caracter personal facilitate de tehnologiile digitale și utilizate pe scară largă în gestionarea algoritmică și bazată pe IA a lucrătorilor.

Ca observație finală, [Cadru strategic al UE privind SSM 2021-2027](#) a actualizat standardele de protecție pentru lucrători și a abordat riscurile tradiționale și noi legate de muncă, inclusiv pe cele rezultate din digitalizare.

Există și directive și regulamente care vizează echipamentele individuale de protecție (PPE).



Exemple de inițiative ale UE în domeniul digitalizării și al SSM

Mai recent, în domeniul IA, UE a propus și a introdus mai multe inițiative legislative și nelegislative, inclusiv următoarele exemple.

În 2018, [declarația de cooperare în domeniul inteligenței artificiale](#) a fost semnată de 24 de state membre și de Norvegia și a fost adoptată [Comunicarea Comisiei privind inteligența artificială pentru Europa](#). Pentru SSM sunt relevante dispozițiile din comunicare ce vizează procesul decizional algoritmic (paginile 13-16 din comunicare), întrucât sunt recunoscute chestiunile etice și juridice legate de răspundere și echitate în procesul decizional bazat pe IA. În comunicare se observă și că sistemele de IA ar trebui să fie elaborate astfel încât să le permită oamenilor să înțeleagă cel puțin baza acțiunilor acestora.

În 2019, Comisia a emis o [Comunicare privind construirea încrederii cetățenilor într-o inteligență artificială centrată pe factorul uman](#), pentru a evidenția că este importantă construirea încrederii în IA lăsând oamenii să o

conducă și stabilind cerințele care să garanteze că IA este de încredere.

În 2020, Comisia a lansat [Strategia digitală europeană](#), ale cărei domenii prioritare intitulate „Tehnologia care funcționează pentru oameni” și „O economie digitală echitabilă și competitivă” sunt deosebit de relevante pentru a preveni riscurile legate de digitalizarea la locul de muncă și a publicat [Cartea albă privind inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere](#). Cartea albă prezintă modificările juridice posibile, propunând stabilirea unei definiții juridice a IA și adoptarea de noi legi pentru reglementarea sistemelor de IA cu grad ridicat de risc – sistemele care produc un impact negativ asupra siguranței oamenilor sau asupra drepturilor lor fundamentale. Aceasta stabilește și o serie de principii care sunt relevante îndeosebi pentru implicațiile acestor sisteme în ceea ce privește SSM, în special abordarea centrată pe om și cea de

tipul *human-in-command*, principiul protecției datelor și al dreptului la viață privată, aspectele legate de nevoia de transparență și principiul nediscriminării și al echității. Cartea albă a fost însoțită de [Strategia europeană privind datele](#).

În 2021, Comisia a publicat o propunere de creare a unui cadru juridic cuprinzător pentru IA – [propunere de regulament privind o abordare europeană a IA](#). Aceasta a fost publicată alături de [Comunicarea privind promovarea unei abordări europene în domeniul IA](#), care atrage atenția asupra aspectului încrederii în tehnologiile de IA și asupra nevoii de a avea o abordare europeană proporțională și bazată pe riscuri în materie de reglementare. Propunerea de regulament urmărește să asigure implementarea în siguranță a sistemelor de IA, interzicând unele dintre acestea și tratându-le pe altele ca fiind cu grad ridicat de risc și solicitând mai multe garanții pentru proiectarea, dezvoltarea și utilizarea lor.

La sfârșitul anului 2021, [Comisia a publicat un set de măsuri](#) pentru combaterea riscurilor legate de munca pe platforme. Inițiativa, care urmărește „[îmbunătățirea] condițiilor de muncă pentru persoanele care lucrează pe platforme digitale de muncă”, include [Comunicarea privind condiții de muncă mai bune pentru o Europă socială mai puternică: valorificarea deplină a beneficiilor digitalizării pentru viitorul muncii](#) și o [propunere de directivă](#) și, în general, cuprinde mai multe dispoziții într-o serie de domenii, inclusiv gestionarea algoritmică, tratamentul echitabil al lucrătorilor și consultarea partenerilor sociali.

În prezent, sunt elaborate mai multe inițiative, care se preconizează că vor fi puse în aplicare în viitor.

Aflați mai multe despre legislația UE din domeniul securității și sănătății în muncă și din domeniul digitalizării la adresa <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/legislation>







3. Domenii prioritare ale campaniei

Munca pe platforme

**Munca de
la distanță
și hibridă**

**Automatizarea
sarcinilor**



**Sistemele digitale
inteligente**

**Gestionarea
lucrătorilor cu
ajutorul IA**

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/about-topic/priority-areas>

3.1. Domeniu prioritar: munca pe platforme

Munca pe platforme promite niveluri ridicate de flexibilitate și autonomie pentru lucrător în ceea ce privește momentul desfășurării muncii și volumul de muncă²¹, dar aceste avantaje se materializează în grade diferite, în funcție de formulele de lucru, de tipul locului de muncă și de competențele necesare, deoarece munca poate implica un nivel ridicat sau scăzut de calificare. Ocazional, munca pe platforme oferă șanse de angajare în zone geografice în care aceste șanse lipsesc și pentru grupuri de lucrători care au dificultăți în ceea ce privește accesul pe piața muncii.

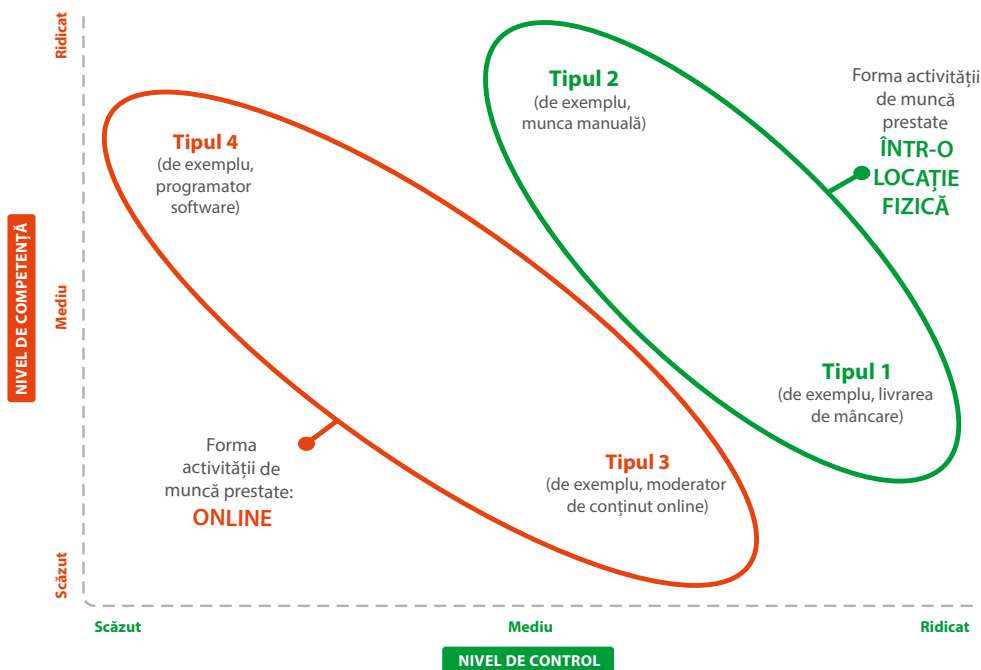
Într-un raport de cercetare recent al EU-OSHA²², munca pe platforme este definită ca „orice muncă plătită prestată prin, pe sau mediată de o platformă online”. Peste 500 de platforme sunt active în UE și acestea includ companii internaționale și întreprinderi nou-înființate mici naționale sau locale. Deși majoritatea prestează servicii într-o locație fizică, multe sunt complet online.

Având în vedere eterogenitatea în creștere a muncii pe platforme, este utilă clasificarea lor pentru a înțelege mai bine oportunitățile și riscurile pentru SSM. În funcție de o serie de dimensiuni, pot fi identificate patru tipuri principale de platforme²³.

Prima dimensiune de luat în considerare este **forma de prestare a activității de muncă**, aceasta putând fi online sau într-o locație fizică. Deși corelarea efectivă a lucrătorilor pe platforme online cu clienții se efectuează online, munca în sine este prestată într-o locație fizică sau online din orice locație.

A doua dimensiune este **nivelul de competență cerut pentru îndeplinirea sarcinii**. Acesta poate fi scăzut sau ridicat și este măsurat în ceea ce privește conținutul, amploarea și complexitatea sarcinii care afectează riscurile în materie de SSM cu care se confruntă lucrătorii pe platforme online.

Tipuri de muncă pe platforme



Sursa: EU-OSHA (2021).

A treia dimensiune este **nivelul de control exercitat de platformă**. Variind de la scăzut la ridicat, acesta indică gradul de subordonare, care este criteriul juridic principal utilizat pentru a determina statutul profesional și reglementările privind SSM aplicabile. Însă nivelul de subordonare indică și cât de mult depind platformele digitale de muncă de gestionarea algoritmică.

Pentru fiecare oportunitate oferită de munca pe platforme, există mai multe oportunități și riscuri în materie de SSM pentru lucrători.

Majoritatea riscurilor și provocărilor privind SSM pentru lucrătorii pe platforme online sunt similare cu cele ale oricăror lucrători care efectuează aceleași sarcini în afara economiei platformelor, deși există și riscuri legate de modul în care este organizată, concepută și gestionată munca pe platforme.

În plus, munca pe platforme implică adesea locuri de muncă din ocupații sau sectoare care sunt asociate cu condiții de muncă mai precare. De asemenea, munca pe platforme implică adesea sarcini suplimentare sau o combinație diferită de sarcini care pot expune lucrătorii la riscuri mai mari decât au de înfruntat lucrătorii care efectuează sarcini comparabile în afara economiei platformelor. Cercetările recente²⁴ ale EU-OSHA arată că munca pe platforme este asociată cu o serie de riscuri în materie de SSM,

inclusiv izolarea profesională și singurătatea, alături de intensificarea muncii, timpul de lucru îndelungat și gestionarea algoritmică, monitorizarea și supravegherea digitală. Un echilibru slab între viața profesională și cea privată, care poate duce la circumstanțe extrem de stresante, este, de asemenea, frecvent în rândul lucrătorilor pe platforme online.

Mai mult, clasificarea juridică a lucrătorilor pe platforme online este un alt factor care trebuie luat în considerare. Lucrătorii pe platforme online sunt clasificați de obicei ca lucrători independenți, prin urmare, aplicabilitatea dispozițiilor privind SSM și a regulamentelor în materie de ocupare a forței de muncă pentru aceștia este limitată în majoritatea statelor membre.

În acest context, campania urmărește să sensibilizeze publicul și să promoveze cunoștințele despre provocările și riscurile în materie de SSM legate de munca pe platforme care vizează o serie de părți interesate, punând un accent deosebit pe platformele în sine, pe lucrătorii pe platforme online și pe responsabilii de elaborarea politicilor și factorii de decizie. Sunt disponibile și instrumente practice pentru prevenirea riscurilor legate de munca pe platforme.

Munca pe platforme implică locuri de muncă din ocupații sau sectoare care sunt expuse unui risc ridicat și sunt asociate cu condiții de muncă mai precare.



Studiu de caz

Un exemplu de reglementare națională privind munca pe platforme

Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu²⁵ a intrat în vigoare în 2021 cu scopul declarat de a reglementa drepturile lucrătorilor pe platforme online din sectorul livrărilor din Spania. Această legislație a introdus dreptul la transparență algoritmică la nivelul național de reglementare. Fiecare tip de platformă digitală are obligația de a informa reprezentanții legali ai lucrătorilor (pe platforme online) cu privire la funcționarea internă a algoritmilor „care pot afecta condițiile de muncă, precum și accesul la piața muncii și menținerea locurilor de muncă, inclusiv crearea de profiluri” [articolul 64 alineatul (4) din Statutul lucrătorilor]. În plus,

legea prevede prezumția juridică a unui raport de muncă dependent pentru lucrătorii pe platforme online din sectorul livrărilor (dispoziția suplimentară 23 din Statutul lucrătorilor). Ambele chestiuni corespund în mod direct cu două dintre cauzele subiacente cele mai relevante pentru provocările legate de SSM, identificate frecvent în cercetare.



3.2. Domeniu prioritar: automatizarea sarcinilor

Sistemele robotice colaborative avansate (coboți) care interacționează îndeaproape cu oamenii sunt integrate tot mai mult la locurile de muncă din Europa, alături de software bazat pe IA care este utilizat în prezent într-o serie de aplicații. Din cauza varietății de tehnologii și aplicații, o abordare eficientă este punerea accentului pe sarcini, mai degrabă decât pe locurile de muncă, deoarece aceste tehnologii (de automatizare) sprijină sau înlocuiesc funcții individuale din sarcini specifice. Abordarea bazată pe sarcini permite o înțelegere mai nuanțată și mai detaliată a aspectelor specifice ale activității umane care pot fi automatizate mai ușor. Pentru a realiza diferite sarcini, sunt necesare fie funcții cognitive, precum prelucrarea informațiilor, fie acțiuni fizice, precum manipularea obiectelor. Prin urmare, pot fi identificate două categorii principale de sisteme: cele pentru automatizarea sarcinilor cognitive și cele pentru automatizarea sarcinilor fizice. Există și sisteme care pot efectua ambele tipuri de sarcini.

Sistemele robotice bazate pe IA și avansate creează oportunități pentru lucrători și angajatori, deoarece pot efectua sarcinile cu risc ridicat sau necreative, repetitive pe care lucrătorii trebuie să le efectueze în activitatea lor zilnică și care sunt asociate cu o serie de riscuri tradiționale și emergente în materie de SSM, lăsând lucrătorilor sarcinile cu risc scăzut și conținut creativ. În plus, sistemele robotice bazate pe IA și avansate pentru automatizarea

sarcinilor asigură un potențial semnificativ de prevenție în ceea ce privește expunerea lucrătorilor la medii periculoase și pot crea timp liber pentru lucrători în care aceștia se pot dedica activităților de învățare continuă și de exercitare sau dezvoltare a creativității, lucru care ar fi atât în beneficiul lucrătorilor, cât și al angajatorilor. Prin urmare, sistemele robotice bazate pe IA și avansate pentru automatizarea sarcinilor ar reprezenta o oportunitate, atât timp cât lucrătorii păstrează controlul asupra întregului proces de lucru în mod transparent. Cu toate acestea, lipsa generalizată a înțelegerii adecvate a sistemelor robotice bazate pe IA și avansate pentru automatizarea sarcinilor, a coboților și a tehnologiilor conexe poate duce la o conștientizare limitată a oportunităților pe care le-ar putea oferi aceste tehnologii și a implicațiilor lor pentru SSM.

Utilizarea tehnologiilor digitale pentru procesele de automatizare este însoțită însă și de o serie de riscuri și provocări potențiale, cum ar fi pierderea conștientizării situației de către oameni, dependența excesivă de mașini sau pierderea posibilă a competențelor specifice ale lucrătorilor, astfel cum se prezintă în cercetarea recentă a EU-OSHA²⁶. Beneficiile preconizate ale automatizării și provocările depind de funcțiile specifice care sunt automatizate și de numărul acestora.



Utilizarea tehnologiilor digitale pentru procesele de automatizare oferă o serie de oportunități pentru lucrători și angajatori, preluând sarcinile cu risc ridicat sau necreative, repetitive pe care lucrătorii trebuie să le efectueze în activitatea lor de zi cu zi, dar generează și riscuri și provocări potențiale, cum ar fi pierderea conștientizării situației de către oameni, dependența excesivă de mașini sau pierderea posibilă a competențelor specifice ale lucrătorilor.

Pentru a acorda consultanță semnificativă pentru prevenție, politică și practică în domeniul TIC bazată pe IA și roboți avansați la locul de muncă, este necesar să se ia în considerare toate aspectele relevante ale unui sistem de muncă²⁷.

Aspectele fizice includ rezultatele legate de sănătatea fizică, precum coliziunile (de exemplu, între roboți și lucrători) și apariția afecțiunilor musculoscheletice din cauza mișcărilor repetitive în interacțiunea cu sistemele robotice. Rezultatele legate de dimensiunea psihosocială includ factori precum starea de bine, motivația, stresul și oboseala și sunt legate de indicii de sănătate, cum ar fi productivitatea și absenteismul.

Riscurile majore care vizează toate sectoarele, locurile de muncă sau sarcinile sunt teama de disponibilizare, impactul negativ al transformărilor locurilor de muncă și lipsa de încredere în sisteme, pe lângă o posibilă pierdere a autonomiei din această cauză. Pierderea confidențialității ar putea fi, de asemenea, o preocupare, deoarece sistemele bazate pe IA din faza de proiectare colectează adesea date și, într-o anumită măsură, le analizează.

În ceea ce privește schimbările organizaționale, una dintre cele mai mari provocări este cererea de recalificare și perfecționare. Aceasta implică formarea personalului pentru lucrul cu tehnologie robotică avansată, evitând în același timp deprofesionalizarea și pierderea altor competențe.

Studiu de caz

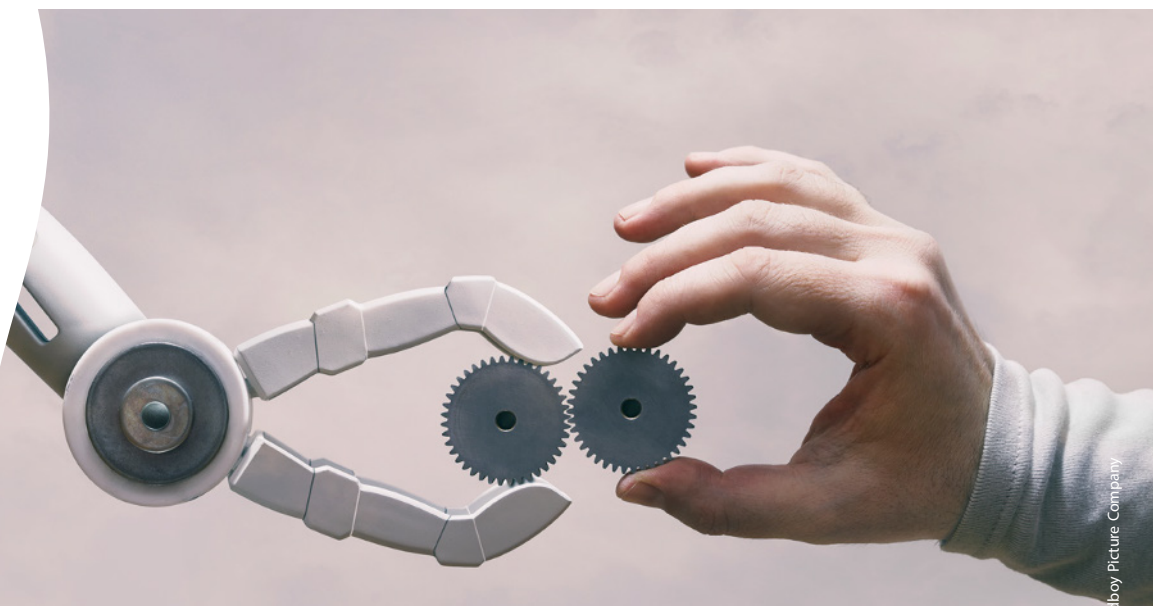
Automatizarea pentru manipularea și identificarea materialelor

Compania de ciment grecească Titan S.A.²⁸ dezvoltă sisteme robotice bazate pe IA în contextul manipulării și identificării materialelor, furnizând soluții personalizate pentru clienți într-o serie de sectoare. Utilizată pentru a identifica produsele și a asigura controlul calității, această tehnologie poate fi aplicată în producția mașinilor de sortare care funcționează într-un interval de timp scurt. Deși era considerată anterior o sarcină executată de om, acum poate fi automatizată cu sprijinul IA și al roboticii avansate. De exemplu, IA poate scana produsul pentru a stabili dacă îndeplinește criteriile actuale, iar componenta robotică poate sorta fizic produsele care nu corespund.

Mașina poate efectua această sarcină într-un ritm semnificativ mai rapid decât lucrătorii. Deși acesta este în mod clar un avantaj în ceea ce privește eficiența, compania a luat în considerare toate riscurile posibile

implicate. De exemplu, există un anumit grad de imprevizibilitate care ar putea rezulta din capacitatea de învățare autonomă a IA. Din această perspectivă, compania a redus la minimum riscurile pentru lucrători, stabilind limite bine definite pentru mașinile cu sisteme de IA. De asemenea, pentru a facilita operarea mașinilor, compania a organizat cursuri de formare pentru a învăța clienții cum să manipuleze în siguranță și în mod eficient mașinile care au o interfață intuitivă cu utilizatorul.

Compania respectă directivele UE, precum și standardele armonizate pentru mașinile de sortare. Deoarece domeniul de aplicare al IA este limitat la limitele mașinii în sine, compania nu a identificat niciun risc suplimentar în materie de SSM pentru lucrători care să impună aplicarea altui ghid sau a altei recomandări specifice.



3.3. Domeniu prioritar: munca de la distanță și hibridă

Când se bazează pe un acord între lucrători și angajatori, munca de la distanță și hibridă permite creșterea flexibilității și, prin urmare, un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, cu impact pozitiv asupra motivației și implicării lucrătorilor și, prin urmare, asupra productivității lor. În plus, munca de la distanță desfășurată la domiciliu reduce timpul de

navetă și accidentele care se produc între domiciliu și locul de muncă și ar putea permite și reducerea cheltuielilor legate de birou. De asemenea, munca de la distanță poate permite îndepărtarea lucrătorilor din mediile cu risc mare sau de la efectuarea sarcinilor cu risc mare, atunci când munca poate fi efectuată de la distanță.

Muncă de la distanță, muncă hibridă sau telemuncă?

Munca de la distanță poate fi definită ca orice tip de formulă de lucru care implică utilizarea tehnologiilor digitale (de exemplu, computere personale, telefoane inteligente, laptopuri, pachete software și internet) pentru a lucra de acasă sau, la modul mai general, în afara sediului angajatorului pentru cea mai

mare parte sau o parte din timpul de lucru. Combinația dintre munca de la distanță și munca la sediul angajatorului este denumită muncă hibridă. „Telemunca” este un termen utilizat frecvent pentru a desemna munca de la distanță desfășurată la domiciliu.

Munca de la distanță și hibridă prezintă, de asemenea, provocări și riscuri pentru lucrători²⁹. Riscurile rezultă din izolare și munca în singurătate, intensificarea muncii, timpul de lucru îndelungat sau neregulat, solicitarea disponibilității permanente, detașarea de realitate și monitorizarea și supravegherea digitale. În plus, conflictele dintre viața privată și cea profesională pot avea un impact negativ asupra sănătății și stării de bine a lucrătorilor, deoarece pot provoca stres. Lipsa de informații privind prevenția în materie de SSM la locurile de muncă de la distanță și virtuale, utilizarea echipamentelor inadecvate (atât echipamente

ergonomice, cât și digitale) și provocarea de a efectua evaluări ale riscurilor în afara sediilor angajatorilor sunt, de asemenea, riscuri frecvente în acest domeniu.

Campania urmărește sensibilizarea publicului și sporirea cunoștințelor tuturor lucrătorilor despre oportunitățile, provocările și riscurile în materie de SSM legate de munca de la distanță, precum și despre practicile de prevenire și instrumentele practice pentru evaluarea riscurilor.

Prevenirea riscurilor în munca de la distanță desfășurată la domiciliu: exemple de sfaturi practice pentru lucrători și angajatori

Lucrătorii de la distanță care lucrează la domiciliu nu au întotdeauna aceleași resurse acasă ca la birou. Din acest motiv, EU-OSHA a formulat sfaturi practice³⁰ pentru a face din biroul de acasă un loc de muncă confortabil, eficient și sănătos și pentru a reduce riscurile fizice și psihosociale ale muncii de la distanță. Într-o serie de fișe de informare destinate atât lucrătorilor, cât și angajatorilor³¹, EU-OSHA

a pus la dispoziție o serie de sfaturi privind optimizarea ergonomiei și a mediului stației de lucru, îmbunătățirea echilibrului între viața profesională și cea privată³², evitarea izolării sociale a telelucrătorilor, gestionarea lucrătorilor de la distanță care lucrează la domiciliu și, în general, despre cum să rămână sănătoși în timp ce sunt conectați.

Angajatorii au un rol esențial în prevenirea riscurilor legate de munca de la distanță și hibridă.

În primul rând, angajatorii pot reglementa munca de la distanță și hibridă prin politici clare, care ar trebui să includă dispoziții privind modul de evaluare și gestionare a riscurilor profesionale, echipamentele ergonomice, orele de disponibilitate a lucrătorilor de la distanță și rezultatele preconizate.

Evaluarea obligatorie a riscurilor de către angajator trebuie să acopere și munca de la distanță, în conformitate cu legislația UE și cu cea națională. Participarea lucrătorilor la procesul de evaluare a riscurilor muncii de la distanță furnizează informații-cheie pentru a trece la etapele următoare, de elaborare a unui plan de acțiune pentru a preveni riscurile, a sensibiliza lucrătorii de la distanță și conducerea și a promova adoptarea unor comportamente sigure.

Pentru realizarea unor evaluări eficace ale riscurilor și prevenirea acestora, angajatorii și lucrătorii lor trebuie să fie bine informați și instruiți în permanență. În cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase” 2023-

2025, EU-OSHA a elaborat o listă de verificare³³. Alte resurse – cum ar fi instrumentul de evaluare online interactivă a riscurilor (*Online interactive Risk Assessment – OiRA*)³⁴ – pot oferi sprijin angajatorilor și reprezentanților lucrătorilor pentru punerea în aplicare în siguranță a muncii de la distanță.

Alte exemple de inițiative ale angajatorilor pentru a sprijini lucrătorii de la distanță includ:

- asistență tehnică și cursuri de formare pentru a ajuta lucrătorii de la distanță să utilizeze în mod optim stațiile de lucru;
- modificări ale organizării muncii și formare pentru a ajuta lucrătorii de la distanță să rămână activi pe tot parcursul zilei de lucru;
- cursuri de formare pentru a ajuta managerii să gestioneze o forță de muncă de la distanță și să păstreze legătura cu lucrătorii de la distanță;
- sensibilizarea lucrătorilor de la distanță și a managerilor lor cu privire la factorii de risc legați de munca de la distanță și modalitățile de a-i gestiona; și
- furnizarea de echipamente ergonomice.

Studiu de caz

Contract colectiv de muncă pentru stimularea productivității și a stării de bine a lucrătorilor de la distanță

Merck Serono³⁵ este o companie farmaceutică cu 900 de angajați în Italia. Practicile de muncă de la distanță la domiciliu introduse în timpul pandemiei de COVID-19 au fost considerate de succes în ceea ce privește productivitatea și starea de bine. Din acest motiv, la sfârșitul anului 2020, Merck Serono a negociat un contract la nivelul companiei, pentru a transforma munca de la distanță desfășurată la domiciliu într-o formulă de lucru normală, care se aplică tuturor membrilor de personal care își pot desfășura activitatea de la distanță. Munca de la distanță desfășurată la domiciliu este voluntară, iar formulele specifice

trebuie negociate cu șeful fiecărei unități. Compania pune la dispoziție echipamentele necesare pentru munca de la distanță, inclusiv laptopuri și echipamente TIC. Definirea timpului de lucru și a flexibilității orare este delegată negocierii colective la nivelul fiecărei unități. Negocierile au fost purtate de conducerea companiei Merck Serono, cu sprijinul organizațiilor patronale sectoriale, al principalelor confederații ale sindicatelor și al reprezentanților acestora de la nivelul companiei. Partenerii sociali care au participat la faza de elaborare a contractului participă în prezent la faza de punere în aplicare.



3.4. Domeniu prioritar: gestionarea lucrătorilor cu ajutorul inteligenței artificiale

Digitalizarea schimbă modul de organizare și gestionare a muncii. Noile sisteme digitale bazate pe IA sunt utilizate tot mai mult la

locurile de muncă din Europa pentru a gestiona lucrătorii și a le organiza munca.



Gestionarea lucrătorilor bazată pe IA

Se referă la un sistem de gestionare a lucrătorilor prin care se colectează date, adesea în timp real, despre punctul de lucru, lucrători și sarcinile pe care aceștia le execută. Datele sunt apoi introduse într-un sistem bazat pe IA care ia decizii automatizate sau semiautomatizate sau care furnizează informații factorilor de decizie cu privire la chestiuni legate de gestionarea lucrătorilor. Aceste decizii și recomandări se pot referi la stabilirea turelor de lucru și/sau la alocarea sarcinilor, evaluarea performanțelor lucrătorilor, monitorizarea activității lucrătorilor și oferirea de recomandări privind modalitățile de prevenire a riscurilor pentru sănătate.

Gestionarea algoritmică

Gestionarea algoritmică se caracterizează prin utilizarea algoritmilor pentru alocarea, monitorizarea și evaluarea sarcinilor de lucru și/sau monitorizarea și evaluarea comportamentului și performanței lucrătorilor. Aceasta se efectuează prin tehnologii digitale și prin punerea în aplicare (semi)automatizată a deciziilor. Gestionarea algoritmică este diferită de gestionarea lucrătorilor bazată pe IA, deoarece aceasta din urmă implică simularea inteligenței necesare pentru abordarea incertitudinilor (de exemplu, furnizarea de rezultate diferite în funcție de schimbările din mediu), în timp ce gestionarea algoritmică are un caracter determinist (adică duce întotdeauna la același rezultat, plecând de la aceleași date de intrare).

Când aceste sisteme sunt utilizate la locul de muncă, se urmează un proces specific pentru a ajunge la o predicție, o recomandare sau o decizie privind lucrătorii:

- datele despre lucrători, locul lor de muncă și/sau munca pe care o desfășoară sunt colectate utilizând monitorizarea lucrătorilor sau supravegherea lucrătorilor;
- datele sunt prelucrate astfel încât să poată fi utilizate de un sistem bazat pe IA sau pe algoritmi, iar prelucrarea poate să includă – fără a se limita la aceasta – extragerea punctelor esențiale din informațiile textuale, structurarea datelor colectate sub formă de tabel și calcularea unor statistici;
- datele prelucrate sunt integrate într-un sistem bazat pe IA sau pe algoritmi, care dă un rezultat sub forma unei predicții, recomandări sau decizii privind aspecte legate de gestionarea lucrătorilor;
- rezultatul este trimis la factorii – oameni sau mașini – care iau decizii pe baza acestuia, cum ar fi schimbarea sau modificarea:
 - muncii (alocarea sarcinilor sau modul în care sunt îndeplinite sarcinile);
 - locului de muncă/stației de lucru (modul în care este organizată munca);
 - forței de muncă/lucrătorilor (modul în care lucrătorii sunt disciplinați sau recompensați).

Aceste sisteme de gestionare a lucrătorilor pot fi utilizate pentru procesul decizional semiautomatizat sau complet automatizat.

Semiautomatizat înseamnă că instrumentele și sistemele nu iau nicio decizie singure, ci furnizează informații și capacitează lucrătorii umani (de exemplu, managerul de resurse umane) pentru a lua decizii.

Procesul decizional automatizat înseamnă că sistemele bazate pe IA sau pe algoritmi iau decizii singure, fără a fi nevoie de supraveghere umană.

Ar trebui menționat că, deși procesul decizional complet automatizat este posibil din punct de vedere tehnic, trebuie să respecte limitele impuse de reglementări. De exemplu, Regulamentul general privind protecția datelor al UE (articolul 22) prevede că persoana vizată, în acest caz lucrătorul, „are dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, care produce efecte juridice ce privesc persoana vizată sau o afectează în mod similar într-o măsură semnificativă”³⁶.

Programarea automatizată și alocarea automatizată a sarcinilor

Procesul de programare și de alocare a sarcinilor la locul de muncă poate fi automatizat³⁷ utilizând sisteme de IA sau sisteme bazate pe algoritmi. Exemplele includ estimarea cerințelor clienților, astfel încât să poată fi programat un număr adecvat de persoane care să lucreze sau utilizarea asistenților virtuali în timpul programării reuniunilor, care să interpreteze ce s-a decis în cadrul reuniunii și să aloce munca în consecință sau să le atribuie lucrătorilor sarcini care corespund competențelor lor.

Programarea automatizată și alocarea automatizată a sarcinilor sunt în beneficiul companiilor, prin faptul că accelerează și uneori îmbunătățesc procesul de programare. Acest lucru este și în beneficiul lucrătorilor, deoarece le oferă un instrument mai flexibil pentru a-și programa munca.

Aceste abordări pot avea totuși și efecte negative pentru lucrători, cum ar fi alocarea muncii în exces pentru unii dintre aceștia, atunci când se introduc date părtinitoare în sistemul bazat pe IA sau pe algoritmi. Un alt risc este inducerea stresului, prin faptul că lucrătorii nu pot decide ordinea în care doresc să efectueze sarcinile de lucru care le sunt alocate și, așadar, li se reduce autonomia la locul de muncă.



După cum s-a discutat pe larg în rapoartele recente³⁸ ale EU-OSHA, sunt raportați frecvent factori de risc psihosocial atunci când se implementează sisteme bazate pe IA la locul de muncă. Mai exact, capacitatea de a lua decizii poate fi limitată sau chiar eliminată, iar reducerea autonomiei și a controlului asupra muncii lucrătorilor poate provoca stres lucrătorilor. De asemenea, recomandările și instrucțiunile în timp real pentru lucrători privind modul în care ar trebui să își desfășoare activitatea pot pune presiune pe aceștia să lucreze mai rapid, generând stres ocupațional, efecte negative asupra sănătății lor fizice și accidente. Practicile de monitorizare pentru colectarea de date privind lucrătorii îi pot face pe aceștia să simtă că le este invadată viața privată și că sunt supravegheați în permanență, chiar și în perioadele de repaus.

Sentimentul de a fi observat poate determina lucrătorii să se poarte nefiresc, de exemplu să fie forțați să zâmbescă mereu sau să își reprime sentimentele reale, trăsăturile de personalitate sau preferințele, pentru a fi pe placul algoritmului. Acest lucru poate genera, de asemenea, stres.

Pentru a garanta că aceste sisteme de gestionare a lucrătorilor oferă oportunități de îmbunătățire a SSM la locul de muncă, este important ca acestea să fie proiectate și puse în aplicare într-un mod transparent. De asemenea, este important ca lucrătorii să fie informați și consultați și să fie implicați în proiectarea și punerea în aplicare a acestor sisteme, pentru a dezvolta o imagine cuprinzătoare a proceselor de lucru. Acest lucru este esențial pentru construirea încrederii.

Aceste sisteme pot avea și o funcție de sprijin pentru conducere și reprezentanții lucrătorilor pentru a optimiza organizarea muncii. În mod specific, sistemele pot furniza informații care sunt utile pentru identificarea problemelor în materie de SSM, inclusiv a riscurilor psihosociale și a domeniilor în care sunt necesare intervenții pentru SSM. Scopul este de a reduce expunerea la diverși factori de risc și de a transmite avertizări timpurii privind situațiile periculoase, stresul și oboseala în legătură cu sarcinile și activitățile desfășurate de lucrători.

De asemenea, este important ca lucrătorii să fie informați și consultați și să li se permită să participe la proiectarea și punerea în aplicare a acestor sisteme. Acest lucru este esențial pentru construirea încrederii.

Studiu de caz

Cum poate digitalizarea să sprijine sănătatea mintală a lucrătorilor?

Factorii de risc psihosocial pot fi prezenți la orice loc de muncă și în multiple sectoare. Locurile de muncă moderne, unde sunt utilizate tehnologii digitale, precum sistemele de gestionare a lucrătorilor bazate pe IA sau cooperarea dintre om și robot, nu fac excepție. Digitalizarea este totuși utilă și pentru depistarea și prevenirea problemelor de sănătate mintală în rândul lucrătorilor.

De exemplu, roboții de chat pentru sănătate mintală – aplicații software (roboți) care interacționează cu lucrătorii. Roboții de chat analizează modelele de comunicare ale lucrătorilor pentru a evalua riscul de probleme de sănătate mintală, cum ar fi surmenajul. Unii roboți de chat pot să acorde și sprijin personalizat lucrătorilor expuși riscului.

Pentru ca strategia privind roboții de chat să aibă succes, este important ca managerii să comunice în mod transparent cu privire la condițiile în care sunt colectate și gestionate informațiile. Știind că aceste informații nu vor fi utilizate împotriva lor îi ajută pe lucrători să se

simtă mai confortabil atunci când își dezvăluie problemele de sănătate mintală.

Un alt exemplu pentru modul în care digitalizarea poate fi utilizată pentru a promova sănătatea mintală este [MindBot](#), un proiect finanțat de UE (Orizont 2020) care dezvoltă o „platformă MindBot care protejează sănătatea mintală”, ce urmează să fie implementată la locurile de muncă unde a fost introdusă automatizarea. Acestea sunt locuri de muncă unde lucrătorii care desfășoară sarcini ce necesită o concentrare a atenției neobișnuit de intensă sau susținută și precizie manuală pot avea un sentiment de inadecvare, iar lucrătorii care desfășoară sarcini repetitive pot începe să perceapă provocări mai modeste și să își reducă nivelul de atenție, ceea ce poate duce la accidente. În acest context, scopul MindBot este de a preveni stresul, anxietatea și plictiseala, sprijinind motivația și implicarea lucrătorului în cadrul interacțiunii dintre cobot și lucrător.



3.5. Domeniu prioritar: sistemele digitale inteligente

În multe sectoare economice și la multe locuri de muncă sunt implementate sisteme digitale inteligente pentru monitorizarea și îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor, cum ar fi PPE inteligente care pot identifica, de exemplu, nivelurile de gaze, toxine, zgomot și temperaturile cu risc mare. Există și dispozitive portabile concepute pentru a interacționa cu lucrătorii, cum ar fi senzorii care pot fi încorporați în căști de protecție sau în ochelari de protecție, precum și sistemele mobile sau fixe care utilizează camere de luat vederi și senzori (de exemplu, dronele care ajung în mod eficient în zonele periculoase ale locurilor de muncă și le monitorizează) și care protejează oamenii din industria construcțiilor și cea minieră. Pentru formare, se utilizează și instrumente de realitate virtuală și realitate augmentată, cum ar fi o interfață care asigură monitorizarea datelor, alături de aplicațiile pentru telefoane inteligente ce pot fi utilizate pentru a impulsiona lucrătorii să adopte comportamente mai sigure și mai sănătoase. Alte sisteme bazate pe web includ produse software de monitorizare, aplicații bazate pe TIC și instrumente electronice care pot oferi asistență în caz de accidente sau situații critice la locul de muncă.

Aceste sisteme noi utilizează tehnologii digitale pentru a colecta și analiza date sau semnale

cu scopul de a identifica și de a evalua riscurile în materie de SSM, prevenind sau reducând astfel la minimum daunele și promovând SSM. Pentru a identifica și a evalua riscurile profesionale în cadrul unor sectoare și locuri de muncă diferite, se utilizează diferite tipuri de tehnologii. Riscurile includ, de exemplu, riscurile fizice (în special radiațiile optice artificiale), ergonomice, psihosociale, chimice și biologice, precum și riscul de accidente.

Se pot aștepta mai multe efecte pozitive asupra SSM:

- îmbunătățirea conformității în materie de SSM (de exemplu, prin furnizarea de date în timp real privind utilizarea adecvată a PPE);
- decizii în mai bună cunoștință de cauză;
- aplicarea eficace prin identificarea riscurilor la nivel agregat; și
- mai multe oportunități de formare într-un mediu de realitate virtuală.

În plus, există oportunități de a face munca mai accesibilă pentru persoanele cu nevoi profesionale specifice (forța de muncă în vârstă, lucrătorii cu probleme de sănătate specifice) și de a îmbunătăți starea de bine a forței de muncă în general.

Aceste sisteme noi utilizează tehnologii digitale pentru a colecta și analiza date sau semnale cu scopul de a identifica și de a evalua riscurile în materie de SSM, prevenind sau reducând astfel la minimum daunele și promovând SSM.



Ce este un dispozitiv portabil și pentru ce poate fi utilizat?

Dispozitivele portabile sunt mici dispozitive electronice cu senzori și capacitate de calcul. Purtate pe diferite părți ale corpului lucrătorului, acestea colectează date fiziologice și fizice, cum ar fi somnul, mișcările, ritmul cardiac și tensiunea arterială, dar și legate de sentimente sau emoții. Printre acestea se numără telefoanele inteligente conectate la cloud, ceasurile inteligente, ochelarii inteligenți și alți senzori încorporați sau dispozitive electronice încorporate, care permit colectarea și integrarea datelor în alte sisteme care analizează aceste informații.

Utilizate într-o serie de sectoare, inclusiv în transporturi, minerit și construcții, sistemele bazate pe dispozitive portabile pot detecta semnele timpurii ale oboselii fizice, musculare și mintale, precum și stresul, somnolența și vigilența scăzută sau afectarea capacității de a lua decizii. Prin colectarea de date în timp real, acestea permit efectuarea unei evaluări exacte și pot preveni accidentele prin avertizarea lucrătorilor. Pot detecta semnele de oboseală prin ritmul cardiac, modificările mișcărilor ochilor și ale capului, direcția și frânarea inconsecvente (pentru conducătorii auto). Aceste sisteme pot să genereze punctaje personale privind oboseala și să prevadă când sunt expuși riscului lucrătorii, furnizând indicații pentru elaborarea măsurilor de prevenție. De asemenea, pot spori conștientizarea de către lucrători a modificărilor survenite în mediile lor sau pot să comunice instrucțiuni și să geolocalizeze lucrătorii în cazuri de urgență.



Deși scopul acestor sisteme și tehnologii digitale este de a îmbunătăți SSM, ele prezintă și o serie de riscuri și provocări care rezultă, în principal, din faptul că datele pe care le colectează pot fi uneori inexacte, limitate sau pot să conțină greșeli. În plus, lucrătorii pot începe să se bazeze excesiv pe această tehnologie, care poate fi defectuoasă uneori, mărirând riscul de accidente în loc să îl reducă. Pe de altă parte, lucrătorii pot considera că pierd controlul asupra sarcinilor pe care le efectuează.

Provocările majore pot fi legate și de utilizarea (greșită) și de interpretarea (greșită a) datelor colectate, ceea ce poate duce la concluzii eronate care, la rândul lor, au implicații atunci când datele sunt utilizate pentru a concepe intervenții sau măsuri de prevenție. În plus, disponibilitatea standardelor în acest domeniu este minimă.

Pentru a soluționa aceste probleme generate de implementarea acestor sisteme și tehnologii pentru îmbunătățirea SSM la locul de muncă, este importantă implicarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora. Aceasta ar trebui să aibă loc nu numai în faza de proiectare, ci și în timpul punerii în aplicare și utilizării acestor sisteme și tehnologii. Acest lucru va spori

acceptarea lor de către lucrători și va asigura conformitatea cu reglementările existente. La rândul său, utilizarea în siguranță a acestor sisteme va fi în beneficiul SSM la locul de muncă și va proteja lucrătorii de consecințele negative.

Pentru ca punerea în aplicare a acestor noi sisteme de monitorizare a SSM la locul de muncă să aibă succes, este important:

- să se ia în considerare, încă din etapa timpurie de proiectare, efectele pozitive și negative potențiale ale adoptării noilor sisteme de monitorizare a SSM;
- să se asigure transparența cu privire la modul în care sunt utilizate datele, cine are acces la ele și cine le deține, precum și să se asigure securitatea solidă a datelor;
- să se garanteze că proiectarea și punerea în aplicare respectă principiul *human-in-command*;
- să fie invitați lucrătorii și reprezentanții lor să participe la proiectarea și punerea în aplicare a sistemelor; și
- să se garanteze că noile sisteme au un impact pozitiv în ceea ce privește riscurile de orice tip pentru sănătate și securitate.

Studiu de caz

Abordarea integrată a evaluării și gestionării riscului ergonomic în spălătoriile industriale

Servizi Italia S.P.A.³⁹, care își desfășoară activitatea în domeniul serviciilor de spălătorie și sterilizare a instrumentelor chirurgicale, a efectuat o evaluare a factorilor de risc ergonomic în rândul lucrătorilor săi. Aceasta s-a axat pe activitățile principale, cum ar fi ridicarea și încărcarea sacilor pentru spălat, sortarea manuală și funcționarea preselor pentru călcat pantaloni. Aceste activități includ mișcări repetitive, poziții incomode, utilizarea forței și manipularea manuală a încărcăturilor.

Compania a utilizat o tehnologie inteligentă pentru evaluare, dezvoltată de [ErgoCert](#). Senzorii purtabili au colectat date despre mișcare prin unități de măsurare inerțială (UMI), pentru o analiză computerizată a mișcărilor și a poziției. În mod specific, software-ul a făcut posibilă investigarea unor factori precum frecvențele și pozițiile incomode ale membrelor superioare, ale coloanei lombare și cervicale, precum și poziția verticală și orizontală a mâinilor.

Rezultatele au arătat că indicii de risc ar putea fi îmbunătățiți semnificativ. Dovezile obținute din evaluările instrumentale (materiale video și date cantitative UMI) au fost prezentate într-un tablou de bord de prezentare generală și au fost puse la dispoziția reprezentanților companiei care răspund de sănătatea lucrătorilor și la dispoziția medicului specializat în medicina muncii, pentru a asigura gestionarea și prevenirea riscurilor.

Studiul a condus la intervenții ergonomice (tehnice, organizatorice și de formare) pentru îmbunătățirea sănătății musculoscheletice a lucrătorilor. Aceste intervenții au urmărit să reducă presiunea exercitată pe umerii lucrătorilor în timpul sortării și de a limita mișcările de aplecare, răsucire și întindere necesare, precum și solicitarea mâinilor și a încheieturilor.

Beneficiile au fost documentate în mod obiectiv prin datele înregistrate prin UMI și analiza computerizată a mișcărilor și a posturii.





4. Cum puteți să vă implicați în campanie

Nimic nu se compară cu puterea campaniilor de sensibilizare a publicului cu privire la subiectele legate de SSM. Campania este cea mai mare de acest tip și este organizată sub sloganul „Securitatea și sănătatea în muncă – preocuparea noastră, a tuturor. În avantajul tău. În beneficiul companiilor.”

De la lansarea campaniei până la reuniunea la nivel înalt finală, EU-OSHA reunește punctele focale naționale, partenerii sociali și alte părți

interesate importante, inclusiv companii și organizații din toată Europa.

- Consultați rezultatele campaniilor noastre anterioare pe tema locurilor de muncă sigure și sănătoase, la adresa: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/previous-campaigns>. Aici veți găsi informații de la prima campanie lansată în 2000 până la cea mai recentă activitate emblematică a noastră de sensibilizare.



4.1. Cine ar trebui să participe?

Având în vedere toate provocările, riscurile și oportunitățile, scopul principal al campaniei este sensibilizarea generală în materie de SSM a lucrătorilor, întreprinderilor, responsabililor de elaborare a politicilor și a factorilor de decizie, precum și a altor actori și părți

interesate. EU-OSHA invită comunitatea tehnică și de cercetare în materie de SSM, proiectanții software și industriali și, în special, comunitățile de întreprinderi nou-înființate să se alăture acestei campanii. Orice participare este importantă!



4.2. Rețeaua noastră de parteneri

Parteneriatele noastre cu principalele părți interesate sunt esențiale într-o campanie de succes. Ne bazăm pe sprijinul mai multor rețele de parteneriate.

- **Punctele focale naționale:** coordonează la nivel național toate campaniile „Locuri de muncă sigure și sănătoase”.
- **Partenerii sociali europeni:** reprezintă interesele lucrătorilor și ale angajatorilor la nivel european.
- **Partenerii oficiali ai campaniei:** sprijină campania (100 de întreprinderi și organizații paneuropene și internaționale).
- **Partenerii media:** EU-OSHA beneficiază de sprijinul unui grup exclusiv de jurnaliști și redactori din întreaga Europă, care sunt dedicați promovării securității și sănătății în muncă.
- **Rețeaua întreprinderilor europene:** sprijină întreprinderile mici și mijlocii și are o rețea de ambasadori SSM la nivel național în peste 20 de țări, care joacă un rol activ în promovarea campaniei.
- **Partenerii OSHVET:** ambasadorii din domeniul educației și formării profesionale (EFP) coordonează și promovează activitățile proiectului în rândul rețelelor lor și al centrelor lor naționale de educație profesională.
- **Instituțiile UE și rețelele acestora:** îndeosebi președințiile în exercițiu ale Consiliului European.

Doriți să vă alăturați campaniei noastre în calitate de partener oficial?

Sunteți o organizație sau o companie internațională sau europeană cu reprezentare și/sau membri ai rețelei în mai multe state membre și doriți să vă implicați în mod substanțial în campanie? Atunci consultați [oferta noastră actuală de parteneriat în cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”!](#)

Parteneriat media

[Partenerii media](#) cuprind un grup exclusiv de jurnaliști interesați să promoveze SSM și, în special, campaniile pentru locuri de muncă sigure și sănătoase.

În schimbul diseminării mesajelor campaniei și susținerii acestora în mod concret, partenerii noștri beneficiază de publicitate pe site-ul campaniei și au ocazia de a participa la evenimente de schimb de bune practici și la alte oportunități de colaborare în rețea.

Parteneriatul este rezervat trusturilor de presă sau publicațiilor care doresc să se implice substanțial. Astfel, acestea obțin recunoaștere pentru publicația lor în calitate de partener media oficial al EU-OSHA și de organizație dedicată SSM.

4.3. Modalități de sprijinire a campaniei

- Organizați evenimente și activități, cum ar fi ateliere și seminare, cursuri de formare și concursuri, în special în cadrul săptămânilor europene pentru securitate și sănătate în muncă.
- Sensibilizați publicul utilizând materialele de campanie.
- Faceți cunoscute bunele practici în rețelele dumneavoastră.
- Participați la Premiile pentru bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”.
- Implicați-vă în activități de promovare pe platformele de comunicare socială.
- Deveniți partener oficial al campaniei sau partener media.

Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă

Conferințele, expozițiile, concursurile, sesiunile de formare, proiecțiile de filme și evenimentele pe platformele de comunicare socială se numără printre activitățile care au loc în fiecare an la sfârșitul lunii octombrie, pentru a celebra Săptămâna europeană pentru securitate și sănătate în muncă. Aflați mai multe

despre ceea ce se întâmplă în comunitatea dumneavoastră de la punctul dumneavoastră focal național, care poate fi în măsură, de asemenea, să vă sprijine în organizarea de activități.

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/get-involved/european-week>



4.4. Premiile pentru bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase”

Un număr tot mai mare de companii din multe sectoare ale industriei din toată Europa au profitat la maximum de tehnologiile digitale, gestionând și prevenind totodată riscurile. Premiile pentru bune practici din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase” reprezintă o ocazie de a le recunoaște eforturile.

Organizat de EU-OSHA în colaborare cu statele membre ale UE începând din anul 2000, concursul premiază contribuțiile remarcabile și inovatoare la gestionarea SSM. Astfel, concursul demonstrează beneficiile unei bune politici de securitate și sănătate la locul de muncă.

Începutul concursului pentru Premiile pentru bune practici coincide cu lansarea oficială a campaniei în octombrie 2023. Câștigătorii vor fi anunțați în cadrul unei ceremonii de decernare a premiilor care va avea loc în 2025.

La fel ca în cazul tuturor concursurilor anterioare, exemplele de bune practici premiate și mențiunile speciale vor fi promovate în toată Europa. Abordările lor vor servi drept sursă de inspirație pentru alte organizații.

Invitația de participare este deschisă organizațiilor și companiilor cu sediul în orice stat membru al UE sau în orice țară candidată, țară potențial candidată sau membră a Asociației Europene a Liberului Schimb (AELS). [Rețeaua de puncte focale](#) a EU-OSHA va colecta înscrierile și va nominaliza câștigătorii naționali care intră în concursul paneuropean.

Vizitați pagina noastră privind Premiile pentru bune practici (<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/ro/get-involved/good-practice-awards>) și descoperiți cum puteți participa, verificați termenele naționale și consultați exemplele de bune practici care au fost premiate în anii anteriori.



Buletinul informativ al campaniei

Fiți informați! Abonați-vă la [Buletinul informativ](#) pentru a avea acces exclusiv și prioritar la informațiile și resursele de care aveți nevoie

pentru a vă implica în campanie. Înscrieți-vă acum pe site-ul campaniei!

Platforme de comunicare socială

Niciodată nu a fost mai ușor să fiți la curent cu activitățile și evenimentele noastre. Consultați site-ul campaniei (<https://healthy-workplaces.eu>) și platformele noastre de comunicare socială – ne găsiți pe [Facebook](#), [Twitter](#) și [LinkedIn](#).

Utilizați [kitul pentru platformele de comunicare socială](#) – o colecție de materiale pentru conturile dumneavoastră pe platformele de comunicare socială. Începeți prin a selecta din mesaje predefinite și din elementele vizuale și materialele video alăturate.

Urmăriți campania pe rețelele de socializare:

#EUhealthyworkplaces







5. Referințe și note

- 1 Comisia Europeană, „A definition of AI: Main capabilities and scientific disciplines”, 2019 (<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/definition-artificial-intelligence-main-capabilities-and-scientific-disciplines>).
- 2 Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, „Big data: Bringing competition policy to the digital era – Background note by the Secretariat”, 2016 ([https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2016\)14/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2016)14/en/pdf)).
- 3 Parasuraman R., Sheridan T. B. și Wickens, C. D., „A model for types and levels of human interaction with automation”, *IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics – Part A: Systems and humans*, Vol. 30, nr. 3, 2000, pp. 286-297 (<https://ieeexplore.ieee.org/document/844354>).
- 4 EU-OSHA, „Sondaj european în rândul întreprinderilor privind riscurile noi și emergente (ESENER)”, 2019 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/esener>).
- 5 EU-OSHA, „Pulsul SSM – Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă postpandemie”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 6 Eurostat, „Use of ICT at work and activities performed”, (isoc_iw_ap), 2018 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_iw_ap/default/table?lang=en).
- 7 Eurostat, „Use of mobile connections to the internet by employees by size class of enterprise”, (isoc_cimobp_use), 2022 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_cimobp_use/default/table?lang=en).
- 8 Capecchi, S., *Home-based teleworking and preventive occupational safety and health measures in European workplaces: Evidence from ESENER-3*, EU-OSHA, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>).
- 9 EU-OSHA, „Pulsul SSM – Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă postpandemie”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 10 Urzi Brancati, M. C., Pesole, A. și Fernandez Macias, E., *New Evidence on Platform Workers in Europe*, Centrul Comun de Cercetare, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020 (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>).
- 11 Piasna, A., Zwysen, W. și Drahokoupil, J., *The Platform Economy in Europe – Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*, Institutul European al Sindicatelor, Bruxelles, 2022 (<https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>).
- 12 EU-OSHA, „Pulsul SSM – Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă postpandemie”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 13 Constatările din cercetarea EU-OSHA în domeniul digitalizării și al SSM și toate materialele și rapoartele conexe sunt disponibile la adresa: <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work>

- 14 Oxford Advanced Learner's Dictionary, definiția „algoritmului”: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/algorithm?q=algorithm>
- 15 Kellogg, K. C., Valentine, M. A. și Christin, A., „Algorithms at work: The new contested terrain of control”, *Academy of Management Annals*, Vol. 14, nr. 1, 2020, pp. 366-410 (<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>).
- 16 EU-OSHA, „Pulsul SSM – Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă postpandemie”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>).
- 17 Broughton, A. și Battaglini, M., *Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Risks and prevention strategies*, EU-OSHA, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>).
- 18 Comitetul Economic și Social European, Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială (Legea privind inteligența artificială) și de modificare a anumitor acte legislative ale Uniunii, COM(2021) 206 – 2021/0106(COD) (<https://memportal.eesc.europa.eu/Handlers/ViewDoc.ashx?doc=EESC-2021-02482-00-00-AS-TRA-EN.docx>).
- 19 Directivele 89/391/CEE, 90/270/CEE, 2006/42/CE, 89/654/CEE și 2002/14/CE au fost modificate. În text se face trimitere la directivele modificate.
- 20 Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) (<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).
- 21 Prassl, J., *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, opportunities, solutions*, Confederația Europeană a Sindicatelor, Bruxelles, 2018 (<https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Prassl%20report%20maquette.pdf>).
- 22 Lenaerts, K., Waeyaert, W., Smits, I. și Hauben, H., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A review*, EU-OSHA, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>).
- 23 Vă rugăm să consultați nota de subsol 22.
- 24 Vă rugăm să consultați nota de subsol 22.
- 25 Waeyaert, W., Lenaerts, K. și Gillis, D., „Spania: «Legea privind curierii care livrează mâncare la domiciliu», o nouă reglementare a lucrului pe platforme digitale”, EU-OSHA, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>).
- 26 Rosen, P. H., Heinold, E., Fries-Tersch, E. și Wischniewski, S., *Robotica și automatizarea avansată: implicații pentru securitatea și sănătatea în muncă*, EU-OSHA, Bilbao, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health>).
- 27 Leka, S. și Jain, A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An overview*, Organizația Mondială a Sănătății, Geneva, 2010 (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>).
- 28 Studiu de caz, „Greece: Reducing MSDs through novel techniques in cement production”, inclus pe lista scurtă a celei de a 15-a ediții a „Premiilor pentru bune practici” din cadrul campaniei „Locuri de muncă sigure și sănătoase” a EU-OSHA, 2022.
- 29 Leka, S., „Viitorul muncii într-un mediu virtual și securitatea și sănătatea în muncă”, EU-OSHA, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/future-working-virtual-environment-and-occupational-safety-and-health>).

- 30 Aceste sfaturi sunt disponibile atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori, într-o versiune extinsă și mai detaliată, la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-teleworkers> și la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/musculoskeletal-disorders-related-telework-tips-employers>
- 31 EU-OSHA, „Prevenirea afecțiunilor musculoscheletice în cazul telemuncii”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-when-teleworking>).
- 32 OSHWiki, „Work-life balance – Managing the interface between family and working life”, 2015 (https://oshwiki.eu/wiki/Work-life_balance_%E2%80%93_Managing_the_interface_between_family_and_working_life).
- 33 OSHWiki, „Risk assessment and telework – Checklist”, 2022 (https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist).
- 34 Vizitați site-ul OIRA pentru mai multe informații cu privire la ajutorul disponibil la adresa: <https://oiraproject.eu>
- 35 Broughton, A. și Battaglini, M., *Teleworking During the COVID-19 Pandemic: Risks and prevention strategies*, EU-OSHA, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2021 (<https://osha.europa.eu/en/publications/teleworking-during-covid-19-pandemic-risks-and-prevention-strategies>).
- 36 Regulamentul (UE) 2016/679 (Regulamentul general privind protecția datelor), articolul 22 – „Procesul decizional individual automatizat, inclusiv crearea de profiluri” (<https://gdpr-info.eu/art-22-gdpr>).
- 37 Rosen, P. H., Heinold, E., Fries-Tersch, E. și Wischniewski, S., *Robotica și automatizarea avansată: implicații pentru securitatea și sănătatea în muncă*, EU-OSHA, Bilbao, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/advanced-robotics-and-automation-implications-occupational-safety-and-health>).
- 38 Vă rugăm să consultați nota de subsol 37.
- 39 EU-OSHA, „Italia: Noi metode de operare și utilaje adaptate pentru prevenirea afecțiunilor musculoscheletice în spălătorii”, 2022 (<https://osha.europa.eu/en/publications/italy-new-operating-methods-and-adapted-machinery-preventing-musculoskeletal-disorders-laundries>).

CONTACTAȚI UE

În persoană

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro).

La telefon sau în scris

Europe Direct este un serviciu care vă răspunde la întrebările privind Uniunea Europeană.

Puteți accesa acest serviciu:

- apelând numărul gratuit: 00 800 6 7 8 9 10 11 (unii operatori pot taxa aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696;
- folosind formularul: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_ro.

GĂSIȚI INFORMAȚII DESPRE UE

Online

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa (european-union.europa.eu).

Publicații ale UE

Puteți vizualiza sau comanda publicații ale UE la op.europa.eu/ro/publications. Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând Europe Direct sau centrul dumneavoastră local de documentare (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_ro).

DREPTUL UE ȘI DOCUMENTE CONEXE

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1951 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

DATE DESCHISE ALE UE

Portalul data.europa.eu oferă acces la seturile de date deschise ale instituțiilor, organismelor și agențiilor UE. Aceste date pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale. Portalul oferă, de asemenea, acces la o multitudine de seturi de date din țările europene.

EU-OSHA contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția cercetează, elaborează și difuzează informații de încredere, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea, colaborând în rețea cu organizații din întreaga Europă în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

EU-OSHA desfășoară, de asemenea, **campanii pentru locuri de muncă sigure și sănătoase** sprijinite de instituțiile Uniunii Europene și de partenerii sociali europeni și coordonate la nivel național de rețeaua de puncte focale a agenției. Campania „**Securitatea și sănătatea în muncă în era digitală**” 2023-2025 are scopul de a sensibiliza publicul cu privire la impactul noilor tehnologii digitale asupra muncii și a locurilor de muncă și la provocările și oportunitățile asociate în materie de securitate și sănătate în muncă.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă

C/Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, SPANIA

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://healthy-workplaces.eu>



Oficiul pentru Publicații
al Uniunii Europene