

# TELEWORK – THE INFLUENCE OF MICROCLIMATE AND WORK PSYCHOLOGY ON WORKERS' SAFETY AND HEALTH

CRISTIAN Mădălina Ioana și DIACONESCU George

Facultatea: Inginerie Industrială și Robotică, Specializarea: Ingineria Securității și Sănătății în Muncă,  
Anul de studii: I, email: [gecontact@yahoo.com](mailto:gecontact@yahoo.com)

Conducător științific: prof. dr. ing. **Oana CHIVU**

**ABSTRACT:** *Telework as modern form of work highlights the importance of microclimate and psihosocial factors to ensure the safety and health of workers in contemporary socio-economic conditions*

**CUVINTE CHEIE:** *telemuncă, factori psihosociali, stres, intensitate, autonomie*

## 1. Introducere

Conform [5], Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor.

Conform [1], Telemunca (T/ICTM – Telework/ Information and Communications Technologies – mobile work) este definită ca utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor – computere laptop și de birou, tablete, telefoane mobile inteligente – pentru realizarea muncii în mod regulat, în baza unui contract/relație de muncă, în afara locului de muncă organizat de angajator.

Se observă că definiția telemuncii dată de legislația română este mai cuprinzătoare, acumulând experiența din acest domeniu la nivelul Uniunii Europene, precizând din definiția sa faptul că salariatul desfășoară în mod regulat și voluntar activitățile legate de atribuțiile sale.

Telemunca a apărut ca urmare a progresului tehnologic, individualizării muncii, dar și a dezvoltării centrelor urbane și implicit a creșterii timpului alocat pentru deplasarea către și de la locul de muncă. Totodată, companiile au înțeles nevoia angajaților de flexibilitate în muncă și organizare individuală a timpului de muncă, pentru care aceste criterii sunt din ce în ce mai importante atunci când își caută un loc de muncă.

Reglementarea telemuncii conduce, în accepțiunea companiilor, lucrătorilor și autorităților de reglementare, la flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, în raport cu evoluția dinamică a pieței muncii, iar cadrul său oferă avantaje atât salariatului, cât și angajatorului.

Astfel, pentru angajator se vor reduce imediat costurile cu închirierea spațiilor, utilitățile, consumul de carburant și parcul auto.

În ceea ce-l privește pe salariat se prezumă că acesta va elimina consumul de bani și mai ales de timp cu deplasarea de la și până la sediul angajatorului, va avea o autonomie mai mare în organizarea și valorificarea timpului de lucru, optimizându-și astfel raportul între viața profesională și cea personală.

Creșterea echilibrului între viața personală și activitatea profesională, prin efect de feed-back aduce un beneficiu real companiilor care utilizează și manageriază eficient această formă de organizare a muncii, în termeni de creștere a motivației și productivității muncii lucrătorilor.

Nu în ultimul rând, prin introducerea acestei noi forme de organizare a muncii și de îndeplinire a sarcinilor, vor crește șansele persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

## 2. Stadiul actual referitor la factorii psihosociali ai muncii

Pentru o adaptare corespunzătoare a fiecărui lucrător la cerințele și solicitările muncii (inclusiv în regim de telemuncă) trebuie luate în considerare și studiate fenomenele și particularitățile psihice ale lucrătorilor în activitatea de muncă, aspecte proprii disciplinei Psihologia muncii (care studiază comportamentul omului în activitatea de muncă).

Determinante în studiul factorilor care determină comportamentul omului în activitatea de muncă sunt aspectele legate de mediul muncii (ambianța) și de condițiile în care își desfășoară activitatea.

Cele mai importante elemente ale ambianței la locul de muncă, caracteristice și pentru forma de organizare telemuncă sunt următoarele:

- Ambianța tehnică reprezintă caracteristicile tehnice ale mașinilor și utilajelor de la locul de muncă, care pot sau nu să îmbunătățească condițiile de muncă și să realizeze o adaptare optimă la specificul psihofiziologic uman.

- Ambianța fizică reprezintă ambianța luminoasă, ambianța sonoră și microclimatul (temperatura, umiditatea, viteza aerului).

- Ambianța psihosocială a muncii desemnează în sens larg ansamblul factorilor de la locul de muncă care pot produce stres, numiți și pericole psihosociale.

**Tabelul 1. Caracteristici stresante ale muncii (pericole psihosociale) [2]**

Categoria	Condiții care definesc pericolul
<b>Conținutul muncii</b>	
Mediu de muncă și echipament de muncă	Probleme privind fiabilitatea, disponibilitatea, compatibilitatea și întreținerea sau repararea echipamentelor și a dotărilor
Sarcină de muncă - descriere	Lipsa varietății sau a ciclurilor de muncă scurte, muncă fragmentată sau lipsită de sens, nefolosirea competențelor, grad ridicat de incertitudine
Volum de muncă /ritm	Suprasarcină sau subsarcină de muncă, lipsă de control al ritmului de muncă, nivel ridicat de presiune a timpului.
Program de muncă	Muncă în schimburi, program de lucru inflexibil, ore suplimentare neprevăzute, program prelungit și muncă izolată.
<b>Contextul muncii</b>	
Cultură și funcții organizaționale	Comunicare slabă, susținere slabă pentru rezolvarea problemelor și dezvoltare personală, lipsa definirii obiectivelor organizaționale.
Rol în organizație	Conflictul de rol și ambiguitatea rolului, responsabilitate față de oameni
Dezvoltarea carierei	Stagnarea carierei și incertitudine, subpromovare sau suprapromovare, salarizare slabă, nesiguranța locului de muncă, valoare socială scăzută a muncii.
Latitudine decizională /control	Slaba participare la procesul decizional, lipsa de control al muncii (controlul, în special, sub formă de participare, este, de asemenea, o funcție de context și un aspect organizațional mai larg)
Relații interpersonale în muncă	Izolarea fizică sau socială, relații slabe cu superiorii, conflict interpersonal, lipsă suport social.
Interfața muncă - acasă	Solicitări conflictuale la muncă și acasă, susținere slabă acasă, probleme ale dublei cariere.

Microclimatul este reprezentat de ansamblul temperatură, umiditate și viteză a aerului. Pentru ca randamentul în muncă să nu fie afectat este important și echilibrul termic al organismului uman, 37°

grade. Parametrii în care trebuie păstrată temperatura într-o încăpere pentru a asigura confortul termic sunt : 18° - 24° C vara și 17°- 22° C iarna; umiditatea optimă este de 30-70%, iar viteza aerului de 4-8 m/sec. Confortul termic este asigurat nu numai de temperatură, umiditate și viteza aerului din încăperea unde se lucrează ci este influențat și de alți factori precum: vârstă, îmbrăcăminte, deprinderi sociale, caracteristici individuale, suprafața locului de muncă.

Conform [2], OIM a definit factorii psihosociale (pericolele psihosociale), ca fiind „interacțiunile între mediul de muncă, atribuțiile postului, condițiile organizaționale și capacitățile lucrătorilor, nevoi, cultură, considerații personale extraprofesionale care pot influența, prin percepții și experiențe, sănătatea, performanța în muncă și satisfacția muncii“. Această definiție subliniază interacțiunea dinamică dintre mediul de muncă și factorii umani. O interacțiune negativă între condițiile de muncă și factorii umani poate duce la tulburări emoționale, probleme comportamentale, modificări neurohormonale și biochimice, care prezintă riscuri suplimentare pentru sănătatea psihică sau fizică. Dimpotrivă, atunci când condițiile de muncă și factorii umani sunt în echilibru, munca dă un sentiment de deținere a controlului și încredere în sine; crește motivația, capacitatea de muncă și satisfacția și se îmbunătățește sănătatea.

În accepțiunea OIM [2], stresul este răspunsul fizic și emoțional dăunător, cauzat de un dezechilibru între cerințele și resursele percepute și abilitățile indivizilor de a face față acestor cerințe.

Stresul profesional este determinat de: organizarea muncii, proiectarea muncii și relațiile de muncă și se instalează atunci când cerințele postului nu se potrivesc sau depășesc capacitățile, resursele sau nevoile lucrătorului, sau atunci când cunoștințele sau abilitățile unui lucrător sau ale unui grup nu se potrivesc cu așteptările culturii organizaționale ale unei întreprinderi.

Putem concluziona ca stresul profesional este o consecință a manifestării factorilor psihosociale, adică a interacțiunilor dinmice dintre mediul de muncă și factorii umani (care determină contextul muncii)

**Tabelul 2 Măsurile colective la locul de muncă pentru a preveni stresul profesional [2]**

Control	-asigurarea nivelurilor adecvate de personal acordarea dreptului lucrătorilor de a-și spune cuvântul despre modul în care activitatea lor trebuie să fie efectuată
Sarcina de muncă	-evaluarea periodică a cerințele de timp și stabilirea unor termene rezonabile asigurarea că orele de lucru sunt previzibile și rezonabile
Susținere socială	-asigurarea contactului social între lucrători -menținerea unui loc de muncă lipsit de violență fizică și psihologică -menținerea unor relații de sprijin între conducătorii locurilor de muncă și lucrători - asigurarea unei infrastructuri în care personalul de conducere își asumă responsabilitatea față de ceilalți lucrători și există un nivel adecvat de contact încurajarea lucrătorilor de a discuta despre orice cerințe conflictuale muncă - acasă -consolidarea motivației prin evidențierea aspectelor pozitive și utile ale muncii
Compatibilitatea postului cu lucrătorul	-compatibilitatea postului cu aptitudinile fizice și psihologice ale lucrătorilor atribuirea sarcinilor în funcție de experiență și competență asigurarea unei utilizări corecte a aptitudinilor
Formare și educație	-furnizarea de instruirii corespunzătoare pentru a asigura compatibilitatea aptitudinilor lucrătorului cu munca -furnizarea de informații despre riscuri psihosociale și stres profesional și cum se face prevenirea lor
Transparență și corectitudine	-asigurarea că sarcinile sunt clar definite atribuirea de roluri clare, evitând conflictul de rol și ambiguitatea rolului -asigurarea siguranței locului de muncă în măsura în care este posibil oferirea unui salariu adecvat pentru munca prestată -asigurarea transparenței și echității în cadrul procedurilor de soluționare a reclamațiilor
Mediul de muncă fizic	-asigurarea unui echipament adecvat și nivel corespunzător de iluminare, calitate a aerului, temperatură, zgomot -evitarea expunerii la agenți periculoși -luarea în considerare a aspectelor ergonomice pentru a limita stresul lucrătorilor

### 3. Obiectivele lucrării

Obiectivele urmărite în lucrare sunt:

- evidențierea principalelor caracteristici ale acestei forme de organizare a muncii, legate de condițiile sale specifice de microclimat și psihosociale, cu impact asupra securității și sănătății lucrătorilor (pericole fizice și psihosociale asociate) și

- stabilirea unor modalități de acțiune tripartite, atât la nivelul angajatorului, cât și la cel al lucrătorului și al autorităților de reglementare, pentru managementul pericolelor (riscurilor) asociate microclimatului și condițiilor psihosociale specifice formei de organizare a activităților prin telemuncă.

Principalele modalități utilizate pentru atingerea obiectivelor din lucrarea de față au fost documentarea stadiului actual al utilizării telemuncii la nivelul Uniunii Europene, studiul comparativ al legislației privind telemunca dintr-o serie de state europene, cu evidențierea aspectelor relevante pentru riscurile psihosociale, documentarea privind caracteristicile telemuncii pe piața românească, efectuată inclusiv prin discuții cu lucrători care sunt implicați în acest tip activitate (permanent sau ocazional).

### 4. Perspectiva europeană asupra riscurilor psihosociale

Studiul comun din 2014 al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU – OSHA) și Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) - [3] - relevă că în Europa 25% dintre lucrători s-au confruntat cu stresul legat de muncă în mod permanent sau cea mai mare parte a timpului de lucru și un procent similar consideră că acesta le-a afectat negativ starea de sănătate. Riscurile psihosociale sunt responsabile de aceste efecte adverse ale muncii.

La nivel european, preocuparea companiilor față de riscurile psihosociale este crește odată cu mărimea acestora. Stresul la locul de muncă reprezintă o preocupare majoră pentru circa 90% din companiile mari (cu peste 250 de angajați) și pentru 75% din companiile mici (10 – 19 lucrători).

Legăturile dintre expunerea la riscurile psihosociale în muncă, pe de o parte și sănătatea și bunăstarea lucrătorului, pe de altă parte sunt prezentate în Tabelul 3 de mai jos.

Datele din tabel au fost obținute utilizând tehnica regresiei logistice a elementelor psihosociale ale activității privind rezultatele sănătății și bunăstării în muncă și exprimă probabilitatea ca lucrătorii cu o anumită caracteristică să experimenteze un eveniment în comparație cu acei lucrători care nu au această caracteristică.

Dacă valoarea este mai mare decât 1, lucrătorii cu caracteristica respectivă (exprimată pe linie) sunt mai susceptibili să experimenteze evenimentul (exprimat pe coloană), decât cei care nu prezintă această caracteristică.

Dacă valoarea este mai mică decât 1, lucrătorii cu caracteristica respectivă (exprimată pe linie) sunt mai puțin susceptibili să experimenteze evenimentul (exprimat pe coloană).

De exemplu, lucrătorii care au sarcini complexe de muncă sunt de 1,490 ori mai susceptibili decât lucrătorii care nu prezintă această caracteristică să raporteze că munca le afectează negativ sănătatea.

Datele din tabel conduc la următoarele concluzii, relevante privind legăturile dintre expunerea la riscurile psihosociale în muncă și sănătatea și bunăstarea lucrătorilor, astfel:

- intensitatea și autonomia muncii - intensitatea ridicată a muncii este mai consistent legată de apariția rezultatelor (negative), privind sănătatea și bunăstarea lucrătorilor, prin comparație cu autonomia ridicată a muncii.

- programul de lucru și echilibrul muncă viață - programul de lucru al lucrătorilor mai mare de 47 ore/săptămână este mai strâns legat de rezultatele privind sănătatea și bunăstarea acestora, prin comparație cu programul de lucru cuprins între 37 și 45 ore/săptămână.

Programul de lucru neregulat este de asemenea asociat cu rezultatele negative privind sănătatea și bunăstarea lucrătorilor, față de un program de lucru regulat.

- mediul social (comportamentul social advers) este de asemenea stâns legat de rezultatele negative privind sănătatea și bunăstarea lucrătorilor.

**Tabelul 3: Rezultatele regresiei logistice a elementelor psihosociale ale activității privind rezultatele sănătății și a bunăstării în muncă [3]**

Factori de risc psihosociale	Munca afectează negativ sănătatea	Probleme de somn	Afecțiuni musculo - scheletale	Stresul la locul de muncă	Insatisfacție față de condițiile de muncă
<b>Conținutul muncii</b>					
Restructurarea	1,133	1,167	1,195	1,279	n.s.
Sarcini monotone	1,313	1,222	1,224	n.s.	1,610
Sarcini complexe	1,490	1,313	1,153	1,401	n.s.
Instruire pt. a face față sarcinilor	1,445	1,393	0,914	1,517	1,508
Jobul necesită ascunderea sentimentelor	1,185	1,393	n.s.	2,684	1,259
<b>Intensitatea și autonomia muncii</b>					
Intensitate ridicată a autonomiei	n.s. (neseemnificativ statistic)	n.s.	1,172	1,229	0,681
Intensitate ridicată a muncii	1,670	1,219	1,167	2,913	1,541
<b>Programul de lucru și echilibrul muncă-viață</b>					
Program de lucru mare (>47 ore /săpt.)	1,322	1,349	1,201	1,470	1,261
Program de lucru neregulat	1,287	1,347	1,313	1,153	1,137
<b>Mediul social</b>					
Discriminare	n.s.	1,785	1,324	1,226	1,712
Comportament social advers (izolare)	2,025	1,988	1,670	1,753	2,216
<b>Insecuritatea locului de muncă</b>	1,301	1,313	1,220	1,125	2,245
<b>Riscuri fizice</b>					
Riscuri legate de postură și mișcare	1,946	n.s.	2,175	1,092	1,228
Riscuri ambientale - microclimat	1,486	1,208	1,323	1,392	1,504

Riscurile psihosociale reprezintă o preocupare pentru majoritatea companiilor, aproape 80% dintre manageri exprimându-și preocuparea în legătură cu stresul la locul de muncă și numai 20% considerând violența și hărțuirea o problemă majoră legată de securitatea și sănătatea lucrătorilor.

În concordanță cu obiectivul Uniunii Europene pentru 2020 de a crește numărul de lucrători, ar trebui să se acorde atenție deosebită abordării riscurilor la care lucrătorii sunt expuși în mod frecvent, cum ar fi problemele specifice legate tipul de sarcină sau de intensitatea ridicată a muncii și cele cu impact puternic asupra durabilității muncii, cum ar fi violența sau hărțuirea.

Recunoașterea crescândă a importanței mediului de muncă psihosocial și a necesității de a aborda riscurile psihosociale trebuie tradusă în implementarea efectivă a politicilor de prevenire, în special în țările în care puține companii au implementat proceduri pentru a face față riscurilor psihosociale.

## 5. Telemunca si factorii de risc psihosociale

Un raport comun din 2017 întocmit de Agenția Europeană Eurofound și Oficiul Internațional al Muncii (Secretariatul permanent al Organizației Internaționale a Muncii) [1], concluzionează că salariații care lucrează în forma de organizare telemuncă (deci utilizează în mod curent mijloacele tehnologiei informației și comunicațiilor) sunt expuși la riscuri privind sănătatea și bunăstarea lor (health and well-being). Expunerea la astfel de riscuri este determinată în special de pericolele psihosociale care derivă din activitățile efectuate de lucrători prin telemuncă.

Cel mai important aspect relevat de studiu este că lucrul în regim de telemuncă (la fel ca munca organizată în spațiile angajatorului) este puternic asociat factorilor de risc psihosociali legați de intensitatea ridicată a muncii și orele suplimentare de muncă. În general, programul de lucru prelungit determină un nivel mare de stres, probleme de somn și în ansamblu un impact negativ al muncii asupra stării de sănătate.

Factorii psihosociali legați de autonomia muncii și mediul social (comportamentul social advers / lipsa suportului din partea colegilor, lipsa socializării directe cu aceștia) joacă un anumit rol, pozitiv, dar acești factori nu reușesc să prevină în totalitate consecințele negative ale factorilor de risc psihosociali.

Tot ca o concluzie, studiul relevă că reducerea intensității muncii pentru angajații cu regim mare de mobilitate și reducerea orelor de muncă suplimentare pentru cei care lucrează de acasă (home-based teleworkers) ar putea avea un impact pozitiv mai mare, fără a constitui totuși o certitudine.

Toate aceste date sugerează că efectele activităților desfășurate în regim de telemuncă au un grad mare de ambiguitate și uneori chiar contradictoriu. Mai exact, se pare că telemunca nu este în mod neechivoc avantajoasă prin comparație cu munca de birou tradițională, realizată în spațiile angajatorului.

## 6. Telemunca si factorii de stres psihosociali

Majoritatea lucrătorilor sunt surprinși de stresul pe care îl simt odată ce noutatea de a lucra de acasă s-a stins și stresul legat de cerințele muncii devine mai evident.

Printre cele mai întâlniți factori psihosociali care provoacă stresul sunt:

- Lipsa structurii - sentimentul de lipsă a limitelor privind momentele de timp când începi lucrul (și te oprești), când te trezești (mergi la culcare), când te deconectezi de la mediul de socializare și simți că te-ai eliberat (nu mai ești conectat la mediul și condițiile de muncă).

- Programul de lucru flexibil poate deveni un program de lucru prea lung, deoarece trebuie să faci față perturbațiilor (întreruperilor din activitate) și trebuie să rezolvi sarcinile curente, ori prea scurt dacă cei din proximitatea ta se simt îndreptății și reușesc să te determine să reduci orele de muncă.

- Prea multe perturbații / întreruperi cauzate de faptul că adesea se uită că forma de organizare a lucrului de acasă necesită chiar să muncești de acasă. Întreruperile dese ale muncii au un impact negativ asupra eficienței sale.

- Dificultatea de a seta limitele, în sensul de a crea o structură clară în relația și programul de muncă și de asigurarea faptului că nu se estompează marcasele dintre munca eficientă și timpul liber.

- Izolarea socială – lucrul de acasă în condiții de solitudine poate fi o sabie cu două tăișuri. Însingurarea și lipsa socializării directe cu ceilalți colegi reprezintă un factor important de creștere a stresului.

- Lipsa de concentrare se manifestă îndeosebi la angajații pe cont propriu, care în mod paradoxal au dificultăți de a rămâne fideli obiectivelor de muncă stabilite când sunt prezente multe surse de perturbații și de disipare a energiei.

- *Utilizarea excesivă (frecvență și durată), a dispozitivelor mobile de comunicație.*

## 7. Managementul privind controlul riscurilor psihosociale

În mod tradițional acestea sunt clasificate după nivelul la care acționează: organizațional, sarcină – loc de muncă sau individual.

În prezent, o clasificare utilizată frecvent este aceea care iau în considerare etapele de prevenire și țintele lor de schimbare asociate și anume niveluri de intervenție primare, secundare și terțiare.

Intervențiile la nivel primar abordează sursa problemei legate de muncă sau factorul de stres (exemple: politici și proceduri organizaționale pentru tratarea stresului legat de muncă, proiectarea locului de muncă și gestionarea volumului de muncă, creșterea gradului de conștientizare, recunoaștere și înțelegere a angajatorilor și a lucrătorilor asupra stresului prin instruire și cursuri).

Intervențiile de nivel secundar încearcă să consolideze capacitatea angajaților de a face față expunerii la factorii de stres, sau pentru a inversa, reduce sau încetini evoluția situației (de exemplu cursuri de management al stresului sau al timpului de muncă).



Intervențiile de nivel terțiar au drept scop inversarea sau reducerea evoluției negative a situației (de exemplu programe de asistență a salariaților, privind identificarea și rezolvarea preocupărilor acestora, care ar putea afecta performanța și starea de bunăstare).

## 8. Concluzii

În lucrarea prezentată s-a urmărit punctarea principalelor aspecte legate de telemuncă și factorii psihosociali cu impact asupra sănătății și stresului la locul de muncă, utilizând date statistice și analize puse la dispoziție de organisme ale Uniunii Europene și parțial date rezultate din discuții cu angajatori și salariați români care utilizează telemunca în mod curent.

În acest context s-a dorit cunoașterea poziției ocupate de România, modul și amplitudinea în care caracteristicile pieței europene sunt aplicabile țării noastre.

Lucrarea de față nu s-a vrut un studiu centrat pe piața din România (lipsește datele statistice și alte informații relevante), ci mai degrabă o trecere în revistă, pentru fixare și fundamentare ulterioară, a principalelor aspecte legate de telemuncă și factorii săi psihosociali.

Principalele concluzii desprinse din lucrare sunt:

- Telemunca reprezintă o formă de organizare a muncii utilizată pe scară tot mai largă în condițiile economiei mondiale, caracterizată de predictibilitate volatilă și de influența factorilor politici globali. România nu face excepție de la acest trend, telemunca urmând a fi utilizată de tot mai multe companii.

- Evenimentele economice și sociale care au avut loc pe plan mondial în ultimile 4 luni, ca urmare a pandemiei de COVID-19, propulsează telemunca ca o formă de organizare a muncii sigură, atât pentru lucrător, cât și pentru angajator. Caracteristicile sale asigură un grad sporit de prevenție și protecție împotriva infectării cu virusul COVID-19, cerință nouă și cea mai importantă în această perioadă pentru asigurarea sănătății lucrătorilor la locurile de muncă.

- Numeroase state europene încurajează astăzi stabilirea și continuarea relațiilor angajator – angajat în regim de telemuncă și au în vedere adaptarea legislației muncii la noul context.

- România ar trebui să se focalizeze pe adoptarea unor măsuri legislative și financiare de sprijin a angajatorilor și angajaților angrenați în procesul de telemuncă, în paralel cu alocarea de resurse financiare, umane și de organizare pentru implementarea și aplicarea cerințelor de securitate și sănătate în muncă.

## 9. Bibliografie

[1]. Eurofound and the International Labour Office - 2017, "Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work", Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm)

[2]. International Labour Office -2016, "Workplace Stress: a collective challenge. World Day for Safety and Health at Work: 28 April 2016"

[https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS\\_535003/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_535003/lang--en/index.htm)

[3]. Eurofound and EU-OSHA – 2014, "Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention", Publications Office of the European Union, Luxembourg

<https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention/view>

[4]. UPB, FIIR – 2020, Curs de Medicina Muncii – Psihologia muncii

[5]. Legea nr. 81/2018, privind reglementarea activității de telemuncă

[https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/L\\_81\\_2018.pdf](https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/L_81_2018.pdf)

[6]. Agenția EUROSTAT

<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>