

# Työsuojelu verkkopohjaisessa alustataloudessa: Yhteenvedo sääntelyn ja toimintapolitiikan kehittymisestä EU:ssa

Euroopan riskienseurantakeskus  
Tiivistelmä

Laatijat: Professori, tohtori Sacha Garben

Projektinhallinta: Katalin Sas (EU-OSHA)

Raportin tilasi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Sen sisällöstä sekä siinä mahdollisesti esitetyistä näkemyksistä ja päätelmistä vastaavat yksin laatijat, eivätkä ne välttämättä vastaa EU-OSHA:n kantaa.

**Europe Direct -palvelu vastaa Euroopan unionia koskeviin  
kysymyksiinne.**

**Maksuton palvelunumero (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Jotkin matkapuhelinoperaattorit eivät salli pääsyä 00 800 -numeroihin tai saattavat veloittaa tällaisista puheluista.

Lisätietoa Euroopan unionista on saatavissa internetissä Europa-palvelimen kautta (<http://europa.eu>).

Luettelointitiedot ovat teoksen lopussa.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2017.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2017

Jäljentäminen on sallittua, jos lähde mainitaan.

## Tiivistelmä

Verkkoalustoilla on digitaalisessa taloudessa ratkaisevan tärkeä asema. Nämä alustat ovat dynaamisia verkkosivustoja, jotka muodostavat digitaalisia julkisia tiloja tai kauppapaikkoja. Ne voivat vaikuttaa talouden prosesseihin monin tavoin: tuotantoon, tuotteisiin ja palveluihin sekä niiden toimitukseen/tarjoamiseen (ja niiden järjestämiseen).

Joskus tällä on vaikutusta työvoiman tarjontaan. Verkkoalustoja voidaan erityisesti käyttää

- työn järjestämiseen tuotantoprosessissa. Niissä voidaan esimerkiksi luoda menetelmä projektin tehtävien jakamiseksi työntekijäryhmälle yrityksessä tai löytää (digitaaliseen tai manuaaliseen) työhön tekijä, joka haluaa tehdä sen. Niitä voidaan käyttää myös tavaran tai palvelun toimittamiseen/tarjoamiseen/myyntiin (ja sen järjestämiseen) esimerkiksi siten, että asiakkaat voivat varata ja maksaa autonkuljettajan älypuhelinsovelluksen avulla.

Tämä on saanut aikaan ilmiön, jota sanotaan yleisesti ”alustatyöksi”. Se tarkoittaa työvoimaa, jota tarjotaan tai välitetään verkkoalustojen kautta, ja siihen kuuluu laaja kirjo tyjärjestelyjä/-suhteita, kuten tilapäistä työtä (ja sen eri versioita), yhdestä työnantajasta taloudellisesti riippuvaista itsenäistä ammatinharjoittamista, epävirallista työtä, urakkatyötä, kotona tehtävää työtä ja joukkoistettua työtä monilla eri aloilla. Tarjottu työ voi käytännössä olla digitaalista tai manuaalista, yrityksen sisäistä tai ulkoistettua, paljon tai vähän ammattitaitoa vaativaa, toimipaikassa tai toimipaikan ulkopuolella tehtävää, suuri- tai pienimuotoista, pysyvää tai väliaikaista. Kaikki riippuu tilanteesta. Koska kyse on työstä ja alustatalouden osasta, siitä on annettava korvaus, minkä vuoksi ”yhteisötoiminta” ei kuulu siihen.

Tässä raportissa kuvataan mahdollisia työsuojeluriskejä, joita alustatyön osalta on määritetty, otetaan esiin työsuojelua koskevien nykyisten sääntelymallien haasteita ja esitetään esimerkkejä erilaisista toimintamalleista, joita ollaan kehittämässä tai joita on kehitetty vastaukseksi näihin haasteisiin. Raportissa ei kuitenkaan pyritä antamaan lopullista vastausta siitä, onko alustatyö ”hyvästä” vai ”pahasta”. Siinä mainitaankin mahdollisten riskien lisäksi mahdolliset edut, kuten pimeän työn määrän väheneminen.

### ▪ Alustatyön aiheuttamat haasteet sääntelylle ja sen vaikutukset työsuojeluun

Vaikka onkin näyttöä siitä, että jotkin alustatyöt ovat siirtäneet viralliseen talouteen ja siten sääntelyn piiriin tapahtumia, jotka muutoin olisi toteutettu harmaassa taloudessa, verkkoalustojen toimintojen sääntely ei ole yleisesti ollut suoraviivaista. Tämä johtuu alan dynamiikasta, monien verkkoalustojen ilmeisestä, tahallisesta sääntöjen välttelystä ja joidenkin verkkoalustojen edistämästä näkemyksestä, jonka mukaan niiden toiminta edustaa täysin uutta liiketoimintamallia, joka on nopean teknologisen muutoksen tulos, ja siksi niitä ei pitäisi kohdella samalla tavalla kuin olemassa olevaa taloudellista toimintaa. Tähän vaikeuteen on suurelta osin syynä myös, että joitakin verkkoalustatyöskentelyn osia ei ole helppo säädellä.

Tämä viimeksi mainittu näkökohta koskee erityisesti työläinsäädäntöä ja siinä yhteydessä erityisen työsuojelulainsäädännön lisäksi myös lainsäädäntöä, jolla on vaikutusta työsuojeluun, jossa säädetään käsitteistä ”työntekijä”, ”työnantaja” ja ”itsenäinen ammatinharjoittaja”. Alustatyö voi aiheuttaa monia sekä jo olemassa olevia, että uusia työsuojeluriskejä, sekä fyysisiä että psykososiaalisia. Verkkoalustoilla työskentelevillä on monia yhtäläisyyksiä sekä tilapäistyöntekijöihin että vuokratyöntekijöihin, mikä tarkoittaa, että he altistuvat luultavasti samoille vaaroille työssä. Tutkimukset osoittavatkin jatkuvasti, että näilleyöntekijöille tapahtuu muita enemmän tapaturmia. Myös ehkäisevät työsuojelutoimenpiteet ovat tavallisesti kattavampia ja tehokkaampia työpaikoilla, joissa on enemmän työntekijöitä. Yksin tai kotona työtä tekevien tunnustetaan yleisesti olevan alttiimpia vaaroille työssä. Verkkoalustoilla työskentelevät ovat myös tavallisesti nuorempia, mikä tunnustetaan työtapaturmien itsenäiseksi vaaratekijäksi, ja he käyvät epätodennäköisemmin työsuojelukoulutuksessa. Verkkoalustojen työssä sovelletaan myös työntekijöiden välistä kilpailua ja luokitusmekanismeja, minkä vuoksi työn tahti nopeutuu eikä taukoja pidetä, mikä voi aiheuttaa tapaturmia. Palkka ei ole jatkuva vaan toimeksiantokohtainen, mikä voi lisätä myös aikapainetta. Myös asianmukaisen koulutuksen puute lisää

tapaturman vaaraa. Useasti verkkoalustojen kautta myös työskennellään pääosin aloilla, jotka katsotaan erityisen vaarallisiksi, kuten rakennus- tai liikenneala. Verkkoalustojen digitaalinen työ sisältää vaaroja, kuten esimerkiksi silmien väsymisen ja tuki- ja liikuntaelinten ongelmia. Psykososiaalisia riskejä ovat muun muassa eristyminen, stressi, teknostressi, teknologiariippuvuus, informaatiohäyky, loppuun palaminen, asentoon liittyvät häiriöt ja verkkokiusaaminen. Kaikki verkkoalustoilla tehtävä työ voi lisätä stressiä, koska suoritusta arvioidaan ja luokitellaan jatkuvasti, työn saamisesta kilpaillaan, palkka on epävarma ja työ- ja yksityiselämän rajat ovat hämärät. Verkkoalustojen kautta tehtävälle työlle on myös ominaista työtä koskeva epävarmuus, jonka tiedetään yleisesti heikentävän epätyypillisten työntekijöiden terveyttä.

Näiden vaarojen vuoksi on erittäin tärkeää, että verkkoalustoilla tehtävään työhön sovellettaisiin työsuojelumääräyksiä.. Työsuojelusääntöjen ja yleisesti työlainsäädännön soveltaminen on kyseenalaistettu, koska verkkoalustojen osallistuminen (digitaalisen ja manuaalisen) työvoiman järjestämiseen ja tarjoamiseen tavallisesti monimutkaistaa kyseessä olevaa työtä koskevien vastuiden luokitusta ja sääntelyä. Järjestelyjen lähes väistämätön kolmiosainen (tai moniosainen) luonne, niiden yleinen tilapäisyys, joskus suhteellisen suuri työntekijän itsenäisyys työpaikan ja työajan osalta, joidenkin toimien toisinaan epävirallinen (henkilöiden välinen) luonne ja yhteisen työpisteen puuttuminen vaikeuttavat yhdessä vakimuotoisen, pysyvän ja kaksisuuntaisen työsuhteen käsitteen soveltamista. Nämä haasteet eivät kuitenkaan näytä koskevan pelkästään alustataloutta. Viime vuosikymmenen aikana on havaittu ”epätyypillisten” työmuotojen lisääntyminen. Näitä muotoja ovat muun muassa tilapäinen työ, kutsutyö, tilapäinen vuokratyö, epävirallinen työ ja yhdestä työnantajasta taloudellisesti riippuvainen itsenäinen ammatinharjoittaminen. Monet verkkoalustoilla käyttöön otetuista työjärjestelyistä vastaavat näitä epätyypillisen työn muotoja tai niiden yhdistelmää tai muistuttavat niitä paljon. Joskus ainoa ero on siinä, että verkkoalustoilla hyödynnetään digitaalista työkalua.

Verkkoalustoilla työskentelevien ihmisten usein epävarma tilanne sekä verkkoalustoilla tehtävän työn erityisominaisuudet vaikeuttavat yleisesti työntekijöiden järjestäytymistä ja siten heidän oikeuksiensa ja etujensa puolustamista sekä työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun kehittymistä. Useimmat verkkoalustoilla työskentelevät eivät tunne toisiaan, työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, vakiintuneita työmalleja ei ehkä ole, työntekijät eivät ehkä pidä verkkoalustalle, sillä tai sen kautta tekemäänsä työtä ensisijaisena ammatillisena toimintanaan, ja usealla verkkoalustalla työntekijät pannaan kilpailemaan suoraan toisiaan vastaan – henkilökohtaisten luokitusten ja työn jakamiseen liittyvän kilpailun avulla. Nämä tekijät eivät edistä tehokkaan ammatillisen järjestäytymisen edellyttämää solidaarisuutta ja yhteistyötä – ja se, että työntekijät saatetaan katsoa ”itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi” voi jopa sulkea oikeudellisesti pois kyseisen ammatillisen järjestäytymisen.

#### ▪ **Kansallisia sääntelyyn liittyviä ja toimintapoliittisia vaihtoehtoja verkkoalustoilla tehtävälle työlle**

Vastauksena näihin haasteisiin on määritetty useita toimintapoliittisia ja sääntelyyn liittyviä toimintamalleja jäsenvaltioissa tapahtuvan nykyisen kehityksen perusteella.

Ensimmäisessä toimintamallissa sovelletaan ”yksinkertaisesti” nykyisiä määräyksiä verkkoalustoilla tehtävään työhön. Monissa maissa tämän osalta määritettäisiin tapauskohtaisesti, onko verkkoalustalla työskentelevä henkilö työntekijä vai itsenäinen ammatinharjoittaja, ja joissakin jäsenvaltioissa hän kuuluisi niiden välillä olevaan kolmanteen luokkaan. Työsuhteen määrittämistä koskevan testin (joustavuuden) mukaan näin voidaan jo laskea monet verkkoalustoilla työskentelevät työntekijöiden luokkaan tai väliluokkaan, mikä tarkoittaa, että (useimpia) työ- ja työsuojelumääräyksiä sovellettaisiin – ainakin oikeudellisesti. Näin näyttäisi olevan useissa EU:n jäsenvaltioissa, kuten Irlannissa, Alankomaissa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Tämän toimintamallin tehokkuus edellyttää toimivaltaisten viranomaisten aktiivista valvontaa (myös työsuojelutarkastuksia kotona) ja työntekijöiden oikeussuojaa etenkin, kun otetaan huomioon joidenkin verkkoalustojen järjestelmällinen sääntöjen välttely. Toisaalta toisissa jäsenvaltioissa, kuten Belgiassa ja Tanskassa, nykyisten säädösten soveltamista koskeva toimintamalli johtaa tavallisesti siihen, että verkkoalustoilla työskentelevä luokitellaan ”itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi”, jolloin suurinta osaa työlainsäädännöstä ei sovelleta.

Toisessa toimintamallissa ryhdytäänkin erityistoimiin sen henkilöryhmän pienentämiseksi, joka voidaan katsoa "itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi", lisäämällä täydentävä "(riippumattoman) työntekijän" luokka tai kumottavissa oleva oletama työskentelystä. Yhdistyneessä kuningaskunnassa on jo tällainen "työntekijän" väliluokka, ja Belgiassa ja Alankomaissa käytetään kumottavissa olevaa oletamaa työskentelystä. Verkkoalustoilla työskentelevien asemaa näissä maissa koskevat raportit ja analyysit osoittavat, että näillä mekanismeilla ei välttämättä ratkaista luokitusongelmia. Sitä varten tarvitaan edelleen tapauskohtaista arviointia (tuomioistuimissa) siihen kuuluvan oikeudellisen epävarmuuden vuoksi. Yksikään tutkimukseen kuuluneista maista ei ollut vielä omaksunut mitään näistä mekanismeista nimenomaisesti vastauksena verkkoalustalla tehtävään työhön tai sen osalta. On pantava merkille, että tämä toimintamalli voitaisiin myös ottaa käyttöön rakenteellisesti, erityisesti tuomioistuimissa, koska ne voivat mukauttaa (itsenäisen) ammatinharjoittamisen testejä – joita ne ovat usein itse kehittäneet – verkkoalustalla tehtävän työn erityispiirteisiin. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi korostamalla vähemmän liiketoiminnan keskeisten resurssien (kuten matkustajaliikenteessä autojen) omistamista ja korostamalla enemmän tosiasiallisia valvontamekanismeja (kuten alustoilla käytössä olevia luokitus- ja hinnoittelujärjestelmiä).

Kolmannessa toimintamallissa irrotetaan nykyisten määräysten soveltaminen työsuhteen laadun käsitteestä, jolloin työtä koskevia määräyksiä (esimerkiksi vähimmäispalkkaa ja sosiaaliturvaa koskevia) ja työsuojelusäännöksiä voidaan soveltaa myös itsenäisiin ammatinharjoittajiin. Tässäkin Yhdistyneen kuningaskunnan vuoden 1974 työsuojelulaki on esimerkkinä "irrottamisesta", sillä siinä työsuojelusäännökset ulotetaan kattamaan kolmansien osapuolien suojele pelkästään työnantajien ja näiden työntekijöiden sijasta.

Lopuksi, neljännessä toimintamallissa säädetään erityisestä (työsuojelun ja/tai työnteon) suojasta verkkoalustoilla työskenteleville näiden työsuhteen laadusta riippumatta. Tämä on ollut toimintamallina Ranskassa, jossa hyväksyttiin 8. elokuuta 2016 laki työstä, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun nykyaikaistamisesta ja työurien turvaamisesta. Siinä säädetään, että i) riippumattomat työntekijät, jotka ovat taloudellisesti ja teknisesti riippuvuussuhteessa verkkoalustaan, voivat saada työtapaturmavakuutuksen, joka on kyseessä olevan verkkoalustan vastuulla, ii) kyseisillä työntekijöillä on myös oikeus ammatilliseen täydennyskoulutukseen, josta verkkoalusta vastaa, ja alustan on työntekijän pyynnöstä annettava todistus alustalle tehdystä työstä, iii) kyseisillä työntekijöillä on oikeus perustaa ammattiliitto, olla liiton jäseniä ja antaa liiton edustaa etujaan ja iv) heillä on oikeus ryhtyä työtaistelutoimiin etujensa puolustamiseksi.

#### ▪ EU:n lähestymistavat verkkoalustoilla tehtävään työhön

Alustatalouden kansainvälisen luonteen ja sen sääntelyhaasteiden vuoksi on luonnollista, että myös EU:n toimielimet ovat tulleet mukaan keskusteluun.

Euroopan komissio on laatinut ehdot, joiden perusteella se katsoo, että työsuhde on olemassa EU:n työlainsäädännön mukaisesti, jolloin siihen sovelletaan EU:n työlainsäädäntöä. Se katsoo, että Euroopan unionin tuomioistuimen määritelmä "työntekijästä" sellaisena kuin sitä sovelletaan työntekijöiden vapaan liikkumisen yhteydessä, ohjaa myös EU:n työlainsäädännön soveltamista. Sen mukaan "työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan". Se, onko työsuhde olemassa vai ei, on päätettävä tapauskohtaisessa arvioinnissa, jossa otetaan huomioon suhteen todellisuus ja etsitään kumulatiivisia merkkejä alaisuusyhteyden olemassaolosta, työn luonteesta ja vastikkeen maksamisesta.

Komissio harkitsee lisäksi kahden säädöksen antamista Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin puitteissa. Ne voivat vaikuttaa verkkoalustoilla työskentelevien sosiaalisiin oikeuksiin ja työoikeuksiin. Ensinnäkin sosiaaliturvan saatavuutta koskeva aloite voi johtaa uuteen EU:n direktiiviin, jolla varmistetaan i) samanlaiset sosiaaliturvaoikeudet samanlaisesta työstä työsuhteesta riippumatta ja ii) saavutettujen sosiaaliturvaoikeuksien siirrettävyys. Toiseksi, kirjallista ilmoitusta koskevaa direktiiviä voidaan tarkistaa siten, että vahvistetaan kyseisessä direktiivissä jo olevaa säännöstä tiedosta, joka työntekijällä on oikeus saada työ sopimuksessaan, ja sovelletaan sitä kaikkiin työntekijöihin riippumatta näiden työsuhteesta. Direktiivissä voidaan lisäksi määrittää kaikkia työntekijöitä koskevat keskeiset työvoimastandardit, erityisesti epätyypillisen ja tilapäisten työmuotojen suojele, kuten oikeus koeajan

enimmäiskeston, kun koeajasta säädetään, oikeus viitetyöaikaan, jonka puitteissa työajat voivat vaihdella erittäin joustavissa sopimuksissa, jotta työaikaa voidaan ennakoida jonkin verran, oikeus tehdä sopimus vähimmäistuntimäärästä, joka on asetettu tietyn jakson edeltävänä kautena työskenneltyjen tuntien keskimäärän mukaan erittäin joustavissa sopimuksissa, oikeus pyytää uutta työsuhteen muotoa (ja työnantajan velvollisuus vastata), oikeus koulutukseen, oikeus kohtuulliseen irtisanomisaikaan, mikäli sopimus irtisanotaan/puretaan etuajassa, asianmukaiset oikeussuojakeinot epäoikeudenmukaisen irtisanomisen tai laittoman työsuhteen päättämisen osalta ja oikeus tehokkaaseen ja puolueettomaan riidanratkaisuun irtisanomisen ja epäoikeudenmukaisen kohtelun osalta.

Euroopan parlamentin kanta on ollut, että yhteisötaloudessa olisi taattava oikeudenmukaiset työolot ja riittävä oikeudellinen ja sosiaalinen suoja kaikille työntekijöille näiden asemasta riippumatta. Erityisesti vastauksena Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilariin parlamentti on kehottanut komissiota laajentamaan kirjallista ilmoitusta koskevan direktiivin soveltamisalaa kattamaan kaikki työmuodot, ja ottamaan kunnollisia työoloja koskevaan uuteen puitedirektiiviin mukaan asiaankuuluvat olemassa olevat vähimmäisvaatimukset, jotka on taattava tietyissä erityissuhteissa, muun muassa ”todellisten itsenäisten ammatinharjoittajien ja työsuhteessa olevien selkeä erottaminen toisistaan unionin oikeuden soveltamiseksi – rajoittamatta kuitenkaan kansallisen lainsäädännön soveltamista – digitaalisilla foorumeilla välitettävään työhön ja muihin riippuvaisen itsenäisen ammatinharjoittamisen muotoihin siten, että otetaan huomioon ILO:n suositus nro 198, jonka mukaan useiden indikaattorien täytyminen riittää työsuhteen määrittämiseen; näin olisi täsmennettävä foorumin, asiakkaan ja työn suorittavan henkilön asema ja vastuut; olisi myös otettava käyttöön yhteistyösääntöjen vähimmäisnormeja, joissa on palveluntarjoajalle täydelliset ja kattavat tiedot niiden oikeuksista ja velvollisuuksista, etuuksista, asiaankuuluvasta sosiaaliturvan tasosta ja työnantajan henkilöydestä; verkkofoorumien välityksellä palkatuilla työntekijöillä ja todellisilla itsenäisillä ammatinharjoittajilla olisi oltava vastaavat oikeudet kuin muussa taloudessa, ja heidät olisi suojattava sosiaaliturvajärjestelmiin ja sairausvakuutusjärjestelmiin osallistumisen avulla; jäsenvaltioiden olisi varmistettava työsuhteeseen tai palvelusopimukseen sisältyvien työehtojen ja -olojen asianmukainen valvonta, jotta foorumien omistajien hallitsevan aseman väärinkäyttö voidaan estää”.

Parlamentti on lisäksi huomauttanut, että terveellisiä ja turvallisia työoloja koskevaan oikeuteen sisältyy työpaikan riskeiltä suojelu sekä työaikaa koskevia rajoituksia sekä määräyksiä vähimmäislepoajasta ja vuosilomasta. Se on kehottanut jäsenvaltioita panemaan täysimääräisesti täytäntöön asiaankuuluvan lainsäädännön, soveltamaan (itsenäistä) ammatinharjoittamista koskevaa lainsäädäntöään olosuhteiden mukaan ja valvomaan sitä vastaavasti, investoimaan työsuojelutarkastuksiin ja harkitsemaan sääntelykehityksen ajantasaistamista teknistä kehitystä vastaavasti. Se on myös pyytänyt komissiota selvittämään, miten laajalti vuokratyödirektiivi on sovellettavissa erityisiin verkkoalustoihin, koska monet välitystoimintaa harjoittavat verkkoalustat ovat rakenteellisesti samankaltaisia kuin vuokratyötä välittävät.

Euroopan unionin tuomioistuimessa on käsiteltävänä merkittävä tapaus, jossa käsitellään verkkoalustayritys Uberin toimien luonnetta. Keskeisenä kysymyksenä on se, voidaanko Uberin toiminta luokitella ”tietoyhteiskuntapalveluiksi” EU:n lainsäädännön nojalla, jolloin se on päästettävä markkinoille ja sen toimintaa koskevista rajoituksista olisi ilmoitettava, ja ne voidaan hyväksyä vain rajoitetuissa olosuhteissa. Vai onko se sen sijaan ”kuljetuspalvelu”, joka ei kuulu kyseessä olevien EU:n sääntöjen soveltamisalaan, jolloin jäsenvaltiot voivat säännellä sitä periaatteessa vapaasti. Julkisasiainministeri Maciej Szpunar on kehottanut tuomioistuinta toteamaan, että Uber harjoittaa kuljetuspalveluja. Vaikka lausunto (ja tapaus) ei liity suoraan työsuhdetta koskevaan kysymykseen, siinä on tämän osalta monia kiinnostavia huomioita, erityisesti verkkoalustan harjoittaman valvonnan arvioinnista. Erittäin odotettu päätös tuo epäilemättä valaistusta myös näihin kysymyksiin, eikä pelkästään digitaalisen alustatalouden yhden kiistellyimmän yrityksen osalta. Tämä tuomio ei ratkaise kaikkia kysymyksiä, mutta sekä EU että useimmat sen jäsenvaltioista ovatkin vasta alkuvaiheessa monien digitaaliseen alustatalouteen liittyvän työnteon kysymyksiä koskevan erityisen sääntelyn ja politiikan kehittämisessä.

## **Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA)**

tehtävänä on tehdä Euroopasta turvallisempi, terveellisempi ja tuottavampi paikka tehdä työtä. Virasto tutkii, kehittää ja jakaa luotettavaa, tasapuolista ja puolueetonta työterveys- ja työturvallisuustietoa sekä järjestää Euroopan laajuisia tiedotuskampanjoita. Viraston on perustanut Euroopan unioni vuonna 1994, ja sen toimipaikka on Bilbaossa Espanjassa. Virasto kokoaa yhteen Euroopan komission, jäsenvaltioiden hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia ja EU:n jäsenvaltioiden ja muiden maiden johtavia asiantuntijoita.