



INSPECȚIA MUNCII



IDENTIFICAREA UNEI METODE DE EVALUARE A FACTORILOR PSIHOSOCIALI DE RISC ȘI A MĂSURILOR DE COMBATERE A STRESULUI LA LOCURILE DE MUNCĂ

DANTES NICOLAE BRATU
INSPECTOR GENERAL DE STAT
INSPECȚIA MUNCII

ASPECTE PRIVIND STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ (I)

- ✓ Garantarea unui mediu de muncă sigur și sănătos pentru cei 217 milioane de angajați din Uniunea Europeană reprezintă un obiectiv strategic pentru Comisia Europeană și acest obiectiv important a fost evidențiat în **Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, referitoare la un cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020**;
- ✓ Prevenirea riscurilor psihosociale și promovarea unor condiții mai sigure și mai sănătoase la locul de muncă sunt esențiale nu numai pentru a îmbunătăți calitatea locurilor de muncă și a condițiilor de lucru, ci și pentru promovarea competitivității;
- ✓ Din analiza datelor prezentate la Bruxelles, de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) care a lansat campania „Managementul stresului pentru locuri de muncă sănătoase”, la nivel european cu o durată de doi ani, a rezultat faptul că amploarea stresului la locul de muncă în Europa este foarte mare.

ASPECTE PRIVIND STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ (II)

- ✓ Un [sondaj de opinie paneuropean efectuat de EU-OSHA](#) a arătat că 51 % din lucrători consideră faptul că stresul este ceva obișnuit la locul de muncă și că 4 din 10 lucrători au evidențiat că acest factor de risc nu este bine gestionat în cadrul organizației din care fac parte;
- ✓ Alte sondaje efectuate de Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) au reliefat faptul că mai mult de jumătate dintre zilele cu incapacitate temporară de muncă pot fi corelate cu stresul de la locul de muncă sau cu alți factori care afectează lucrătorul la nivel psihologic;
- ✓ Unele cercetări realizate de o companie britanică în anul 2010 pe 500 de manageri, au menționat faptul că aproape jumătate dintre cei chestionați au considerat ca niciunul dintre angajații lor nu au și nu vor avea vreodată probleme cu sănătatea psihică;
- ✓ Totuși, în urma unor analize a chestionarelor întocmite la nivelul lucrătorilor, a reieșit faptul că, 1 din 6 angajați are astfel de probleme legate de sănătatea psihică;
- ✓ Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă a arătat faptul că utilizând indicii stării psihice de bine (WHO-5) desemnat de Organizația Mondială a Sănătății ca măsură a stării emoționale și psihologice de bine, 23 % din lucrătorii din Europa raportează niveluri scăzute ale stării de bine și trebuie examinați pentru a se stabili dacă suferă de depresie, iar 6 % sunt probabil deja afectați de depresie, procentul femeilor fiind mai scăzut decât cel al bărbaților;
- ✓ De asemenea, studiile efectuate în domeniul securității și sănătății în muncă evidențiază faptul că 80% dintre companii nu au politici pentru asigurarea sănătății psihice a lucrătorilor.

ASPECTE PRIVIND STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ (III)

- ✓ Toate situațiile prezentate au fost identificate în mai multe organizații, desi angajatorii au obligația legală de a evalua și de a gestiona riscurile psihologice de la locul de muncă, conform legislației stabilită la nivel european: Directiva 89/391/CEE a Consiliului Comunității Europene din 12 iunie 1989 pentru promovarea îmbunătățirii sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă – Directiva cadru; un Acord cadru pe tema stresului la locul de muncă semnat în anul 2004; un Acord cadru pe tema harțuirii și violenței la locul de muncă semnat în anul 2007 și un Pact european pentru sănătatea mentală și buna-stare a individului, semnat în anul 2008;
- ✓ Strategia Uniunii Europene privind sănătatea și securitatea în muncă, 2014-2020, subliniază faptul că protejarea sănătății psihice a lucrătorilor reprezintă un factor-cheie pentru reducerea bolilor profesionale.

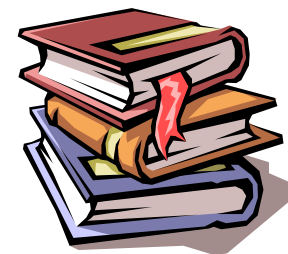
Strategia propune o gamă de măsuri orientate către ameliorarea sănătății psihice la locul de muncă, precum diseminarea de bune practici. Un mediu de lucru pozitiv le permite angajaților nu doar să-și prelungească perioada de activitate profesională, ci și să se bucure de o stare de sănătate bună când se pensionează.

ASPECTE PRIVIND STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ (IV)

- ✓ În pofida amplitudinii și a costurilor crescânde ale stresului la locul de muncă, acest aspect continuă să fie înconjurat de confuzie și să fie considerat delicat, pentru că un sondaj ESENER efectuat de EU-OSHA a constatat că peste 40 % din angajatori consideră că gestionarea riscurilor psihosociale este mai dificilă decât cea a riscurilor „tradiționale” privind securitatea și sănătatea în muncă.
- ✓ Contextul actual al economiei mondiale, al schimbărilor, al reformelor și al transformărilor în ritm alert, care au loc în viața socială, toate acestea, duc la apariția a ceea ce se numește „stres profesional” sau „stres ocupațional”, iar manifestările evidente atât la nivel individual cât și organizațional au determinat studierea și cercetarea din ce în ce mai intensă a acestui fenomen, întrucât „constituie o adevărată problemă socială” (Zlate, 2007).
- ✓ Termenul de stres a fost preluat din fizică de Hans Selye și l-a utilizat din anul 1935 în psihologie, referindu-se la felul în care răspunde organismul la solicitările mediului.
- ✓ Stresul a fost definit în mai multe feluri, având în vedere că acesta reprezintă „incapacitatea individului de a răspunde adaptativ la agenții de mediu, în situații de suprasolicitare”. De asemenea, există mai multe modalități de abordare ale stresului, astfel, stresul poate fi conceput ca și stresor, situație stresantă sau prin prisma modalităților utilizate de persoană pentru a se apăra de stres.
- ✓ În general, toate cercetările științifice au subliniat dificultățile generate de confuzia existentă în jurul încercărilor de a defini ceea ce este stresul (Cooper, Dewe și O’Driscoll, 2001).

ASPECTE PRIVIND STRESUL LA LOCUL DE MUNCĂ (V)

- ❖ Se poate considera faptul că modalitățile tradiționale de a defini stresul (stimul, răspuns, interacțiune), prin accentul pus pe evenimente externe persoanei, au deviat atenția cercetătorilor de la procesele psihice prin care persoana apreciază aceste evenimente (Duckworth, 1986);
- ❖ Opiniile contemporane în privința felului în care trebuie definit stresul impune cercetătorilor să gândească stresul ca fiind ceva relațional, ca rezultat al unui schimb (tranzacții) între individ și mediu (Lazarus, 1990);
- ❖ Cercetările efectuate de Hans Selye, în anii 1930 și 1940, marchează începutul acestei abordări în studiul stresului. Selye a introdus noțiunea de boală legată de stres în termenii sindromului general de adaptare (engl. general adaptation syndrome), sugerând că stresul este un răspuns nespecific al corpului uman la solicitările exercitate asupra sa (Selye, 1956). Accentul este evident unul medical: boala generică este caracterizată de pierderea motivației, apetitului, greutatea și moralului.
- ❖ Deși cuvântul stres are conotații negative, Selye (1976) atenționează că reacțiile la stres nu sunt întotdeauna rele. În realitate, un anumit nivel de stres este necesar pentru motivație, dezvoltare și schimbare, ceea ce a fost denumit eustres. Oricum, factorii de stres nedoriți, greu de combătut sunt dăunători și pot conduce la distres (sau epuizare).



ACȚIUNE ÎN PROGRAMUL CADRUL AL INSPECȚIEI MUNCII: "IDENTIFICAREA UNEI METODE DE EVALUARE A FACTORILOR PSIHOSOCIALI DE RISC ȘI A MĂSURILOR DE COMBATERE A STRESULUI LA LOCURILE DE MUNCĂ" (I)

✓ Conform statisticilor europene, 50-60% din numărul total de zile lucrătoare pierdute pot fi atribuite stresului și riscurilor psihosociale la locul de muncă. Costurile totale ale afecțiunilor psihice în Europa (atât asociate, cât și neasociate locului de muncă) sunt estimate la 240 de miliarde de euro pe an.

✓ Până la această dată Inspecția Muncii a aderat la preocupările UE în domeniu, implicându-se activ la două campanii europene, una în anul 2012, derulată sub egida SLIC, ce a purtat denumirea Riscurile profesionale la locul de muncă, iar ce-a de-a doua, cu denumirea Stresul sub control, în desfășurare în perioada 2014-2015, coordonată de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă.

✓ Inspecția Muncii vrea să valorifice experiența dobândită de inspectorii de muncă în cele două campanii și expertiza specialiștilor de la INCDPM Alexandru Darabont într-o acțiune comună.

✓ Punctul de pornire îl constituie Chestionarul Copenhaga de evaluare a factorilor psihosociale urmărindu-se elaborarea unei metode de evaluare a stresului profesional adaptată specificului național și validarea acesteia.

✓ Se face mențiunea că nu există o directivă europeană pentru riscurile psihosociale dar mai multe state europene au elaborat acte normative naționale în domeniul combaterii stresului la locul de muncă.

ACȚIUNE ÎN PROGRAMUL CADRUL AL INSPECȚIEI MUNCII: "IDENTIFICAREA UNEI METODE DE EVALUARE A FACTORILOR PSIHOSOCIALI DE RISC ȘI A MĂSURILOR DE COMBATERE A STRESULUI LA LOCURILE DE MUNCĂ"
(II)

•Inspecția Muncii a stabilit în Programul cadru din anii 2017 și 2018, acțiunea în domeniul securității și sănătății în muncă denumită:” **Identificarea unei metode de evaluare a factorilor psihosociali de risc și a măsurilor de combatere a stresului la locurile de muncă** “.

Obiectivele acțiunii:

- Prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale prin:
- fundamentarea unei metode de identificare și evaluare a riscurilor psihosociale;
- identificarea măsurilor generale de combatere a factorilor psihosociali de risc, generatori ai stresului la locul de muncă;
- elaborarea unei propuneri de act normativ național care:
- să recunoască stresul profesional;
- să stipuleze un minim de cerințe pentru prevenirea acestuia și protecția lucrătorilor.
- Grupul țintă:

Cu toate că demersurile au caracter general, deoarece stresul este un risc profesional care se poate manifesta la orice loc de muncă **cercetările se fac în domenii de activitate în care stresul este identificat ca având un nivel mai ridicat**, și anume:

- Firme de consultanță în afaceri;
- Bănci;
- Învățământ;

ACȚIUNE ÎN PROGRAMUL CADRUL AL INSPECȚIEI MUNCII: "IDENTIFICAREA UNEI METODE DE EVALUARE A FACTORILOR PSIHOSOCIALI DE RISC ȘI A MĂSURILOR DE COMBATERE A STRESULUI LA LOCURILE DE MUNCĂ" (III)

- Domeniul sanitar;
- Firme de transport.

Acțiunea se desfășoară în coordonarea **Inspectoratelor Teritoriale de Muncă Sibiu, Cluj, Iași, Timiș și Ilfov.**

Etape desfășurate:

- Pregătirea acțiunii la nivel central;
- Nominalizarea la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă SB, CJ, IS, TM, IF, a grupului de lucru local și identificarea companiilor participante;
- Întâlnirea experților INCDPM și a grupului local nominalizat la nivelul inspectoratelor cu reprezentanții companiilor pentru prezentarea acțiunii, explicarea modului de operare cu chestionarele de opinie;
- Distribuirea chestionarelor în vederea completării. În acest sens au fost distribuite 3 tipuri de chestionare: Chestionarul Copenhaga de Evaluare a Factorilor Psihosociali, Chestionarul referitor la conținutul activității JCQ ("Karasek – Job Content Questionnaire") pentru evaluarea conținutului sarcinii de muncă și Chestionarul de stres DATO, de evaluare a vulnerabilității individuale la stres.
- Completarea chestionarelor de opinie la nivelul companiilor participante;

ACȚIUNE ÎN PROGRAMUL CADRUL AL INSPECȚIEI MUNCII: "IDENTIFICAREA UNEI METODE DE EVALUARE A FACTORILOR PSIHOSOCIALI DE RISC ȘI A MĂSURILOR DE COMBATERE A STRESULUI LA LOCURILE DE MUNCĂ" (IV)

- ✓Preluarea chestionarelor de la companii de către inspectoratele implicate în acțiuni și transmiterea acestora la INCDPM pentru introducerea datelor din chestionare în sistemului informatic dedicat acțiunii.
- ✓Introducerea datelor din chestionare în sistemului informatic dedicat acțiunii în vederea analizei și prelucrării acestora
- ✓Finalizarea activității de introducere a datelor;
- ✓Prelucrarea datelor și interpretarea acestora în vederea stabilirii listei de factori psihosociali de risc, specifici fiecărui domeniu investigat care să stea la baza elaborării cadrului metodologic de identificare, evaluare și analiză a riscurilor psihosociale generatoare de stres.
- ✓Acțiunea este cuprinsă în Programul Cadru de Acțiuni al Inspecției Muncii pe anul 2018.
- ✓Până la fine anului 2018, Inspecția Muncii împreună cu INCDPM București va finaliza acest proiect, elaborând o metodă de evaluare a factorilor psihosociali. In acest sens acțiunea se derulează la nivel național prin implicarea tuturor inspectoratelor teritoriale de muncă.



Vă mulțumesc pentru atenție !
Dr. ing. ec. DANTEȘ NICOLAE BRATU
INSPECTOR GENERAL DE STAT
INSPECȚIA MUNCII

