

Opinia Asociației Choice cu privire la Propunere legislativă privind prevenirea epuizării profesionale (B749/2025)

Despre Asociația Choice

Asociația Choice este un ONG fondat în 2014, având misiunea de a promova și a îmbunătăți sănătatea mintală din România prin aplicarea modelului scientist-practitioner-advocate și a principiilor psihologiei publice și comunitare. Prin educație, metoda științifică, advocacy și inițiative bazate pe dovezi și pe drepturile omului, inclusiv prin promovarea practicilor responsabile, a eticii profesionale și a siguranței beneficiarilor, ne angajăm să adresăm atât factorii individuali, cât și determinanții sistemici care afectează sănătatea mintală, să susținem politici publice informate, să facilităm dialoguri intersectoriale și interdisciplinare și să promovăm justiția socială.

Poziția Choice

Susținem propunerea legislativă privind prevenirea epuizării profesionale și subliniem impactul pozitiv pe care acest proiect de lege îl are pentru recunoașterea epuizării profesionale ca o problemă reală pentru care, în prezent, există pârguri limitate de răspuns. Atragem totodată atenția asupra câtorva neajunsuri și facem o serie de solicitări.

Beneficii ale propunerii legislative

1. Reglementarea epuizării profesionale ar putea ușura măsura în care specialiștii în sănătate abordează acest fenomen, spre exemplu prin facilitarea acordării de concedii medicale, actualmente dificilă și adesea bazată pe alte diagnostice.
2. Proiectul de lege obligă angajatorii cu peste 50 de salariați să elaboreze un plan de prevenire a epuizării profesionale, un pas înainte față de realitatea actuală în care măsurile în ceea ce privește epuizarea profesională sunt implementate doar la latitudinea angajatorilor.

-
3. Angajații ar putea beneficia de servicii psihologice și de sprijin pentru integrarea la locul de muncă după recuperarea din epuizare.

Lipsuri ale propunerii legislative

1. Prevederile propuse, deși menționează obligația angajatorilor de a include politici de prevenție în regulamentele interne, nu pun un accent suficient pe această măsură.
2. Măsurile de informare a angajaților cu privire la riscurile de epuizare profesională și la metodele de prevenire, prevăzute la Art. 5., sunt necesare, dar nu suficiente. Campaniile de informare mută responsabilitatea de pe angajator, cel care creează condițiile de muncă favorizante pentru stres cronic și epuizare, pe angajat, care adesea nu dispune de pârghiile necesare de a limita expunerea la factorii de risc pentru epuizarea profesională.
3. Prevederile din Capitolul III - Dispoziții facultative, aduc măsuri benefice și în acord cu literatura de specialitate în ceea ce privește fenomenul epuizării profesionale. Natura facultativă a acestora face însă neclară măsura în care angajatorii vor fi stimulați să implementeze realmente aceste prevederi.
4. Propunerea legislativă pune mai mult accent pe intervenții terțiare (concediu medical și accesul la consiliere de specialitate) decât pe măsuri de prevenție. Literatura de specialitate subliniază faptul că epuizarea profesională este un fenomen complex și că intervențiile eficiente presupun un proces continuu, nu doar activități de informare sau intervenții izolate, odată la câteva luni.

Solicitări

1. Solicităm ca prevederile din Capitolul III - Dispoziții facultative, să devină prevederi obligatorii, cel puțin pentru angajatorii cu peste 50 de salariați sau pentru cei a căror salariați își desfășoară activitatea în condiții cu risc crescut de epuizare profesională.
2. Solicităm introducerea dreptului de a se deconecta ca drept al angajaților din România. În ianuarie 2021, Parlamentul European a declarat dreptul de a se deconecta un drept fundamental și indispensabil în era digitală: „The right to disconnect is a fundamental

right which is an inseparable part of the new working patterns in the new digital era”¹.

Dreptul la deconectare este deja adoptat în legislația națională a câtorva state membre UE. Acesta ar fi un pas semnificativ în prevenirea epuizării profesionale întrucât ar limita expunerea angajaților la stresul cronic și factorii de risc de la locul de muncă independent de măsura în care fiecare angajator implementează sau nu un plan de prevenție eficient.

3. Solicităm modificarea Art. 6. astfel: „Angajatorii care au peste 50 de salariați au următoarele obligații suplimentare: a) să elaboreze anual un plan de prevenire a epuizării profesionale, adaptat specificului activității, cu consultarea reprezentanților salariaților sau, după caz, a organizațiilor sindicale, **și respectând recomandările Organizației Mondiale a Sănătății privind sănătatea la locul de muncă.**” Acest amendament impune respectarea recomandărilor din literatura de specialitate² cu privire la măsurile eficiente pentru prevenirea epuizării la locul de muncă, crescând astfel șansele ca angajatorii să elaboreze planuri riguroase și eficiente de prevenire.

¹ Rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021 conținând recomandări adresate Comisiei privind dreptul de a se deconecta.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html

² WHO Guidelines on mental health at work.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>