

Expunere de motive

1. Descrierea situației actuale

Epuizarea profesională reprezintă un fenomen tot mai des întâlnit în relațiile de muncă, fiind asociată cu expunerea prelungită la stres profesional cronic și cu dificultăți în gestionarea acestuia în cadrul organizațiilor. Organizația Mondială a Sănătății (OMS) include epuizarea profesională în Clasificarea Internațională a Maladiilor – ICD-11¹ ca fenomen legat exclusiv de mediul de muncă, caracterizat prin trei dimensiuni: extenuare persistentă, distanțare mentală față de activitatea profesională și diminuarea eficienței profesionale. Această definiție, deja consacrată la nivel internațional, reflectă caracterul ne-medical al fenomenului, legătura sa directă cu exercitarea muncii și obligația statelor de a dezvolta politici de prevenire adecvate.

Epuizarea profesională nu reprezintă o afecțiune medicală, ci un fenomen profesional derivat din organizarea muncii și din expunerea prelungită la stres ocupațional. Impactul său principal se manifestă la nivel organizațional, prin scăderea eficienței și deteriorarea climatului de lucru.

La nivel european, riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă sunt recunoscute ca factori determinanți ai epuizării profesionale. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) indică faptul că aproximativ un sfert dintre lucrătorii europeni declară că suferă de stres profesional, iar expunerea la astfel de riscuri afectează semnificativ productivitatea, sănătatea și bunăstarea lucrătorilor. Statele membre ale Uniunii Europene sunt încurajate să includă riscurile psihosociale în politicile lor de muncă și să implementeze măsuri de prevenție care vizează organizarea muncii și condițiile de desfășurare a activității profesionale.

Și în România, datele și studiile recente arată o creștere vizibilă a nivelului de stres profesional și a manifestărilor asociate epuizării profesionale, în special în sectoarele în care volumul sarcinilor, presiunea timpului, responsabilitatea ridicată sau interacțiunea continuă cu publicul sunt parte integrantă a activității. În lipsa unui cadru legal care să reglementeze explicit fenomenul, măsurile de prevenire depind exclusiv de inițiative voluntare ale angajatorilor, iar lucrătorii nu dispun de instrumente juridice suficiente pentru a semnaliza situațiile de suprasolicitare profesională sau pentru a beneficia de sprijin adecvat.

În prezent, legislația națională în domeniul muncii nu conține o reglementare distinctă privind epuizarea profesională. Deși Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă stabilește obligații generale pentru angajatori, aceasta nu abordează riscurile psihosociale într-o manieră specifică, iar fenomenul epuizării profesionale nu este definit, monitorizat sau prevenit în mod formal. Această absență legislativă face dificilă identificarea

¹ World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Sursa: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

timpurie a riscurilor psihosociale și adoptarea unor măsuri eficiente de prevenție la nivelul angajatorilor.

Epuizarea profesională are un impact considerabil asupra funcționării organizațiilor și asupra economiei în ansamblu. Conform datelor Organizației Internaționale a Muncii și ale Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), stresul profesional cronic și riscurile psihosociale se află printre principalii factori care generează pierderi de productivitate, creșterea absenteismului și fluctuații de personal. În economiile dezvoltate, costurile asociate stresului profesional sunt estimate la sute de miliarde de dolari anual, reflectând atât efectele directe asupra performanței organizaționale, cât și cele indirecte, legate de rotația personalului sau de scăderea calității serviciilor².

În România, aceste costuri sunt dificil de cuantificat, întrucât epuizarea profesională nu este definită sau monitorizată ca fenomen distinct în legislația muncii. Totuși, studiile realizate la nivel european și național indică faptul că o proporție însemnată din absenteismul în muncă și din dificultățile de retenție a personalului are legătură cu expunerea la riscuri psihosociale³. Lipsa unui cadru normativ dedicat conduce la abordări neunitare ale angajatorilor și la insuficiența mecanismelor de prevenire și intervenție timpurie.

În legislația națională, Legea nr. 319/2006 transpune Directiva 89/391/CEE, însă nu abordează în mod specific riscurile psihosociale și epuizarea profesională, deși directiva menționează explicit că trebuie considerate „toate aspectele legate de muncă”. În lipsa unei reglementări clare, nu există mecanisme și instrumente dedicate evaluării acestor riscuri, iar lucrătorii nu dispun de garanții privind accesul la mecanisme de sesizare, informare sau sprijin profesional.

În acest context, reglementarea epuizării profesionale drept fenomen profesional devine necesară pentru a alinia legislația națională la standardele europene și pentru a asigura un cadru coerent de prevenire. O astfel de reglementare contribuie la îmbunătățirea calității mediului de lucru, la creșterea competitivității organizațiilor și la reducerea efectelor economice negative generate de suprasolicitarea profesională.

Epuizarea profesională are consecințe semnificative asupra sănătății și capacității de funcționare și de muncă a salariatului. Studiile arată că recuperarea după un episod de epuizare profesională poate necesita perioade îndelungate, în medie între 1 și 3 ani, în funcție de severitatea simptomelor și de sprijinul organizațional disponibil⁴. Totodată, riscul de recurență

² Aproximativ 240 de miliarde EUR anual: European Agency for Safety and Health at Work. (2014). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks: Literature review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Sursa:

https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c8328fa1-519b-4f29-aa7b-fd80cffe18cb/language-en?utm_source=chatgpt.com

³ <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health> și <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/899813/44113043/Ghid+riscuri+psihosociale+2021>

⁴ Salmela-Aro, Katariina; Savolainen, Hanna; Holopainen, Laura, „*Depressive Symptoms and School Burnout during Adolescence: Evidence from Two Cross-Lagged Longitudinal Studies*.”

este unul ridicat, variind între 20% și 40% în primii ani după revenirea la activitate, în special în situațiile în care condițiile de muncă rămân neschimbate⁵. Manifestările epuizării profesionale includ oboseală persistentă, dificultăți de concentrare, afectarea funcțiilor executive și reducerea capacității de a gestiona volumul obișnuit de sarcini, ceea ce poate conduce la perioade repetate de incapacitate temporară de muncă și la deteriorarea stării generale de sănătate a lucrătorului.

2. Soluții legislative

Prezenta propunere legislativă instituie un cadru normativ distinct dedicat prevenirii epuizării profesionale, aceasta fiind înțeleasă drept fenomen profesional în directă legătură stresul cronic la locul de muncă, în concordanță cu definiția stabilită de Organizația Mondială a Sănătății. Legea propune o abordare preventivă, non-medicală, centrată pe identificare riscurilor, pe organizarea muncii și pe asigurarea unui mediu profesional echilibrat, fără a crea obligații în materia diagnosticării medicale sau a bolilor profesionale.

Reglementarea este construită ca o lege autonomă, complementară legislației muncii și standardelor europene privind riscurile psihosociale, fără a modifica legislația din domeniul sănătății. Soluțiile propuse vizează drepturile angajaților și implicarea angajatorilor, prin oferirea unor instrumente pentru identificarea și prevenirea situațiilor de suprasolicitare profesională.

Principalele elemente ale soluției legislative sunt următoarele:

a) Definirea epuizării profesionale

Legea introduce o definiție a epuizării profesionale, în acord cu ICD-11, delimitând-o ca fenomen profesional fără caracter medical, determinat de factori de stres persistenți la locul de muncă. Această definire permite abordarea coerentă a fenomenului în relațiile de muncă și evită confuzia cu afecțiunile medicale.

b) Măsuri de prevenire a riscurilor de epuizare profesională

Angajatorii au obligația de a informa anual salariații cu privire la riscurile de epuizare profesională și de a include riscurile psihosociale în evaluarea generală a riscurilor. Pentru angajatorii cu peste 50 de salariați se introduc obligații suplimentare privind evaluările

Journal of Youth and Adolescence, vol. 38, nr. 10, 2011, pp. 1316–1327; de Vente, W.; Kamphuis, J.H.; Emmelkamp, P.M.G., „Slow recovery from stress: A systematic review of recovery norms”, *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 78, nr. 1, 2015, pp. 15–24.

⁵ Maslach, Christina; Leiter, Michael P., „Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry”, *World Psychiatry*, vol. 15, nr. 2, 2016, pp. 103–111; Korunka, Christian; Tement, Sara., „Burnout: Definition, Recognition and Prevention” în: *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, Springer, 2020., pp. 1–8.

specifice, elaborarea unui plan anual de prevenire, organizarea unor mecanisme interne de sesizare confidențială.

c) Introducerea unor drepturi și a unor mecanisme de sprijin pentru salariați

Salariații pot beneficia de un număr de zile de concediu pentru refacere profesională, acordate la cerere, fără justificări medicale, precum și de acces la activități de sprijin psiho-emoțional profesional organizate de angajator. De asemenea, au dreptul de a solicita o discuție formală privind reorganizarea sarcinilor sau volumul de muncă, fără riscul unor consecințe profesionale negative.

d) Elaborarea de către Ministerul Muncii a unor instrumente de sprijin

În termen de 90 de zile de la intrarea în vigoare, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale elaborează ghiduri, instrumente recomandate de auto-evaluare și orientări metodologice necesare aplicării unitare a legii la nivel național. Aceste documente vor avea caracter orientativ, fără a genera sarcini administrative suplimentare pentru angajatori.

Prin aceste măsuri, propunerea legislativă creează un cadru modern, european și aplicabil, orientat către prevenție, echilibru organizațional și protecția salariaților, fără a transforma epuizarea profesională într-o categorie de boală sau în diagnostic medical. Reglementarea contribuie la îmbunătățirea calității mediului de muncă și la reducerea costurilor sociale și economice asociate suprasolicitării profesionale.

3. Schimbări preconizate

Adoptarea prezentei legi va produce o serie de efecte pozitive asupra mediului de lucru, asupra organizării activității profesionale și asupra modului în care angajatorii și salariații gestionează împreună riscurile psihosociale asociate stresului profesional cronic. Reglementarea va contribui la crearea unui cadru coerent de prevenire a epuizării profesionale, bazat pe responsabilitate organizațională, informare și mecanisme interne de sprijin.

a) Creșterea capacității angajatorilor de a preveni riscurile psihosociale

Prin introducerea unor obligații de informare și evaluare, angajatorii vor avea la dispoziție instrumente adecvate pentru identificarea timpurie a situațiilor de suprasolicitare profesională și pentru adoptarea de măsuri corective. Mecanismele interne de sesizare confidențială și procedurile privind distribuirea echilibrată a sarcinilor vor contribui la prevenția și vor reduce tensiunile organizaționale.

b) Îmbunătățirea climatului organizațional și a relațiilor de muncă

Reglementările propuse stimulează comunicarea deschisă între angajatori și salariați, prin posibilitatea solicitării unei discuții formale privind volumul de muncă și prin accesul la

activități de sprijin psiho-emoțional profesional. Aceste măsuri contribuie la crearea unui mediu de lucru mai previzibil și mai echilibrat, pentru bunăstarea profesională a lucrătorilor.

c) Reducerea efectelor negative ale suprasolicitării profesionale asupra activității

Prin prevenirea expunerii îndelungate la stres profesional cronic, organizațiile pot reduce absenteismul, fluctuația de personal și blocajele generate de suprasolicitarea angajaților. Pe termen lung, implementarea unor politici de prevenire a epuizării profesionale conduce la creșterea productivității și la menținerea unei forțe de muncă stabile.

d) Creșterea nivelului de protecție a salariaților

Prin posibilitatea acordării zilelor de concediu pentru refacere profesională, precum și prin accesul la instrumente de informare și sprijin, salariații vor beneficia de măsuri menite să reducă riscurile asociate suprasolicitării. Legea instituie garanții pentru ca lucrătorii să poată semnala problemele legate de volumul de muncă, fără temerea de consecințe profesionale.

e) Alinierea legislației naționale la standardele europene în materie de prevenire a riscurilor psihosociale

Prin instituirea unui cadru legal dedicat, România se conformează recomandărilor UE în domeniul riscurilor psihosociale și răspunde obligațiilor din Directiva 89/391/CEE privind securitatea și sănătatea în muncă, care solicită statelor membre să includă în politicile lor de prevenție și riscurile generate de organizarea muncii și de stresul profesional cronic.

În ansamblu, inițiativa legislativă propune un model modern de prevenire a epuizării profesionale, axat pe bunăstarea la locul de muncă și dialogul între angajatori și angajați. Aplicarea sa va contribui la medii organizaționale echilibrate și sustenabile, precum și la reducerea impactului negativ al suprasolicitării profesionale asupra angajaților și economiei.

Inițiatori,

Ana Cynthia Ioana PĂUN, senator USR

Ambrozie-Irineu DARĂU, senator USR

Lista susținătorilor

Lege privind prevenirea epuizării profesionale

Nr. crt.	Nume si prenume	Semnătură	Grup parlamentar
1	PALADE STEFAN		USR
2	BILAS SORIN		USR
3	Stefan Bogdan Chenghe		USR.
4	NEGOTI ENEL REMUS		USR
5	SEBASTIAN CERNIC		USIZ
6	BOCHIGEANU GEORGE CĂTALIN		USR
7	ANGHEL PĂZVANU PAUL		USR
8	JOBRA ELENA - ADELINA		USR
9.	Oprea Mihail		USR
10	PALAN ANA-CYNTHIA-IOANA		USR
11	CRISTIAN GHINEA		USR
12	Paulus Nicoleta		PNL
13	ANISIE MONICA CRISTINA		PNL
14	BIOTA GEORGHE		PNL
15.	Cimpeanu Sorin		PNL
16.	VESTRA MIHAIL		PNL
17.	ORIDIU JIARU		PNL
18	Tanasescu Elena		USMR
19	VONDOE ALIOTA		USMR.
20	HUMBELIU MARIN		PSD

Lista susținătorilor

Lege privind prevenirea epuizării profesionale

[illegible]