

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, Katarina; 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 definiție 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

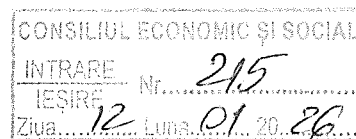
Lege privind prevenirea epuizării profesionale

Nr. crt.	Nume si prenume	Semnătură	Grup parlamentar
1	PALADE ȘTEFAN		USR
2	SILOS SORIN		USR
3	ȘTEFAN CĂLĂN		USR
4	MEGOL EUGEN REMUS		USR
5	SERBASTIAN CERNIC		USR
6	BOCHIBEANU GEORGE CĂTĂLIN		USR
7	ANGHEL PĂZUanu PAUL		USR
8	JOBRA ELENA-ADELINA		USR
9	Oprușiu Mihail		USR
10	PALEN ANA-CYNTHIA-IOANA		USR
11	CRISTIAN GHINEA		USR
12	Paulus Nicoleta		PNL
13	ANISIE MONICA CRISTINA		PNL
14	BIDTA GEORGHE		PNL
15	Cimpeanu Sorin		PNL
16	VOSTEA MIHAIL		PNL
17	OVIDIU JIARU		PNL
18	Teodor Ștefan		USMR
19	VONSOE ALIOTA		USMR
20	HUMBRICA MARIUS		PSD

Lista susținătorilor

Lege privind prevenirea epuizării profesionale

[illegible]



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

privind prevenirea epuizării profesionale

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Capitolul I — Dispoziții generale

Art. 1. — Prezenta lege stabilește cadrul juridic pentru definirea, identificarea timpurie și prevenirea, în cadrul raporturilor de muncă, a epuizării profesionale ca fenomen la locul de muncă.

Art. 2. — Prezenta lege are ca scop:

- a) prevenirea epuizării profesionale în cazul salariaților;
- b) promovarea unor condiții de muncă echilibrate;
- b) reducerea riscurilor psihosociale asociate activității profesionale;
- d) asigurarea protecției salariaților împotriva suprasolicitării profesionale.

Capitolul II — Definirea epuizării profesionale

Art. 3. — (1) În sensul prezentei legi, *epuizarea profesională* reprezintă o stare asociată activității profesionale, care apare ca rezultat al unor factori de stres persistenți în organizarea și desfășurarea muncii și care se manifestă prin următoarele dimensiuni:

- a) senzație persistentă de epuizare sau de consumare a resurselor de energie;
- b) distanțare mentală față de activitatea profesională, inclusiv apariția sentimentelor de negativism sau cinism în legătură cu munca;
- c) diminuarea eficienței profesionale, manifestată prin percepția ineficienței și a lipsei de realizare profesională.

(2) Epuizarea profesională se referă exclusiv la fenomene apărute în context ocupațional și este un rezultat al expunerii îndelungate la factori care nu au fost gestionați în mod adecvat, fără a

constitui o afecțiune medicală și fără efecte asupra încadrării în categoria bolilor profesionale sau a afecțiunilor din sfera sănătății mintale.

Capitolul III — Obligațiile angajatorilor

Secțiunea 1 – Obligații generale

Art. 5. – Angajatorii au următoarele obligații:

- a) să informeze anual salariații cu privire la riscurile de epuizare profesională și la metodele de prevenire, prin materiale informative, sesiuni interne sau alte mijloace adecvate;
- b) să includă riscurile psihosociale în evaluarea internă a riscurilor la nivel de unitate, utilizând instrumente recomandate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale;

Secțiunea 2 – Obligații suplimentare pentru angajatorii cu peste 50 de salariați

Art. 6. – 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.
- b) să efectueze anual o evaluare internă specifică a riscurilor psihosociale, utilizând instrumente recomandate de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, elaborate cu consultarea Colegiului Psihologilor din România;
- c) să instituie un mecanism intern confidențial și accesibil pentru sesizarea riscurilor și situațiilor de epuizare profesională, fără consecințe negative pentru salariații care îl utilizează;

Capitolul III — Dispoziții facultative

Art. 7. Angajatorii pot institui, prin regulament intern sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, un număr anual de zile lucrătoare de concediu plătit pentru refacere profesională, aferente fiecărui angajat sau unui grup de angajați, ce pot fi acordate la cerere, fără justificări medicale;

Art. 8. - (1) Angajatorii pot facilita accesul la ședințe de sprijin psiho-emoțional profesional, în condițiile alin. (2)–(4).

(2) Prin *sprijin psiho-emoțional profesional* se înțeleg activități de consiliere psihologică și suport în legătură cu activitatea profesională, acordate individual sau în grup, de psihologi cu drept de liberă practică în specialitatea psihologia muncii și organizațională sau consiliere psihologică, în condițiile Legii nr. 213/2004 privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România.

(3) Angajatorul poate suporta parțial sau integral costurile unor pachete pentru sprijin psiho-emoțional profesional.

(4) Participarea salariaților la activitățile de sprijin psiho-emoțional profesional este voluntară și se realizează cu respectarea confidențialității.

Capitolul IV — Drepturile salariaților

Art. 9. — Salariații au următoarele drepturi:

- a) să primească informațiile prevăzute la art. 5 lit. a);
- b) să sesizeze riscuri și situații de epuizare profesională fără a suporta consecințe negative sau represalii;
- c) să solicite și să beneficieze de o discuție formală cu angajatorul privind reorganizarea sarcinilor sau a volumului de muncă, fără consecințe disciplinare ori alte efecte negative asupra raportului lor de muncă.

Art. 10. — Niciun salariat nu poate fi sancționat sau dezavantajat pentru neparticiparea la activitățile de sprijin psiho-emoțional profesional prevăzute la Art. 8.

Capitolul V — Rolul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Art. 11. — În termen de 180 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale elaborează și publică pe site-ul propriu:

- a) Ghidul național privind prevenirea epuizării profesionale;
- b) instrumente recomandate de auto-evaluare a riscurilor psihosociale, destinate utilizării de către angajatori;
- c) orientări metodologice minimale privind implementarea mecanismelor de sesizare și a activităților de sprijin psiho-emoțional profesional prevăzute de prezenta lege;
- d) standardele recomandate pentru activitățile de consiliere profesională non-clinică, în conformitate cu legislația aplicabilă profesiei de psiholog.

Capitolul VI — Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 12. — Angajatorii au obligația să se conformeze prevederilor prezentei legi într-un termen de 12 luni de la data intrării în vigoare.

Art. 13. — Prezenta lege intră în vigoare la 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial al României, Partea I.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

Sorin Mihai GRINDEANU

PREȘEDINTELE SENATULUI

Mircea ABRUDEAN