

# ABORDĂRI ALE RISCURILOR PSIHOSOCIALE ÎN LEGISLAȚIA REPUBLICII MOLDOVA

**Luminița ZUBCO,**  
**doctorand, USM**

*Riscurile psihosociale au fost definite ca fiind acele aspecte ale muncii, cadrului organizațional sau social care prezintă potențial de a provoca daune psihologice, sociale sau fizice. În această categorie se includ managementul și organizarea defecțuoasă a activității, hărțuirea, intimidarea și violența la locul de muncă, stresul profesional, munca emoțională ș.a. Un mediu benefic pentru activitatea de muncă presupune diminuarea unor factori cu implicații negative asupra sănătății angajatului, fapt stipulat și în legislația Republicii Moldova privind securitatea și sănătatea în muncă. Asigurarea unui asemenea mediu este o condiție necesară în cadrul unui stat de drept, care tinde spre respectarea demnității umane, a drepturilor și libertăților omului. În acest context, ne propunem să analizăm modul în care sunt abordate riscurile psihosociale și cele profesionale în legislație și de către organele competente autohtone în vederea confruntării cu practicile unor organizații internaționale care vizează această problematică.*

**Cuvinte-cheie:** risc profesional, risc psihosocial, risc fizic.

## **APPROACHES TO PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA**

*Psychosocial risks have been defined as those aspects of work, the organizational or social framework that have the potential to cause psychological, social or physical harm. This category includes poor management and organization of work, harassment, bullying and violence at work, professional stress, emotional work, etc. A beneficial environment for work involves the reduction of factors with negative implications on employee health, which is also stipulated in the legislation of the Republic of Moldova on occupational safety and health. Ensuring such an environment is a necessary condition in a state governed by the rule of law, which aims to respect human dignity, human rights and freedoms. In this context, we intend to analyze the way in which psychosocial and occupational risks are addressed in the legislation and by the competent local bodies in order to confront the practices of some international organizations that address this issue.*

**Keywords:** occupational risk, psychosocial risk, physical risk.

Practicile internaționale demonstrează că în categoria riscurilor profesionale, pe lângă riscurile fizice, chimice, biologice, intră și riscurile psihosociale. Riscurile psihosociale au fost definite ca fiind acel conținut al muncii sau cadru-

lui organizațional, care în interacțiune cu particularitățile lucrătorilor prezintă potențial de a le provoca daune psihologice, fizice sau sociale [1, 4]. O analiză a clasificărilor privind riscurile psihosociale la locul de muncă, prezentate de diverse organizații internaționale (EU-OSHA, OIM, OMS ș.a.), arată că acestea sunt diferite după conținut.

Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA) susține că riscurile psihosociale apar în urma unei organizări și gestionări defecuoase a muncii. Astfel, conform EU-OSHA [8], printre condițiile de lucru cu cel mai mare impact de a produce riscuri psihosociale sunt:

- *volumul de muncă supradimensionat;*
- *cerințele neclare sau contradictorii privind rolul angajatului în organizație;*
- *lipsa de influență în luarea deciziilor și asupra modului de desfășurare a activității;*
- *nesiguranța locului de muncă;*
- *comunicarea ineficientă și lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor;*
- *hărțuirea psihologică și sexuală, violența din partea terților.*

Organizația Internațională a Muncii (OIM) analizează riscurile psihosociale prin prisma unor interacțiuni specifice la nivel de conținut, organizare și gestionare a muncii și alte condiții de mediu și organizaționale, pe de o parte, și din punctul de vedere al competențelor și nevoilor angajaților, pe de altă parte. Respectiv, în funcție de percepția și experiența angajaților, aceste interacțiuni pot prezenta un pericol pentru sănătatea lor. Astfel, conform OIM [4], sunt prezentate și explicate următoarele exemple de factori ce generează riscuri psihosociale:

- *hărțuirea* (tentative repetate și persistente de a chinui, intimida, frustra sau provoca o altă persoană);
- *comportamentul agresiv (bullying)* (angajații sunt în mod regulat ținta acțiunilor negative și din anumite motive întâmpină dificultăți în a se apăra);
- *violența din partea terților* (amenințări, violență fizică și violență psihologică din partea terților);
- *stresul* (reacția pe care angajații o manifestă atunci când apar cerințe și presiuni de lucru care nu corespund cunoștințelor și abilităților lor).

De asemenea, și Organizația Mondială a Sănătății (OMS) propune o clasificare din cinci surse de factori de risc psihosociali principali în mediul de muncă [7, p.207]:

- *factorii intrinseci ai muncii* (volumul de muncă, pericolul fizic, adecvarea la locul de muncă, satisfacția la locul de muncă, instruirea, programul de lucru, autoevaluarea și echipamentul de lucru);
- *rolurile în organizație/conflictul de rol* (ambiguitatea rolului, responsabilitățile și limitele organizaționale);

- *dezvoltarea carierei* (promovare excesivă, pierderea siguranței locului de muncă, muncă neclară în viitor, nemulțumire față de salarii și statut neclar);
- *sprijin social* (relații cu superiorii, colegii și subordonații);
- *structura organizațională și climatul* (politică, consultare, comunicare, implicare în luarea deciziilor, persoane considerate influente pentru lucrători și spațiu limitat).

Considerăm necesară clarificarea privind diferența dintre conceptele: *riscuri psihosociale* și *riscuri fizice*, pentru a analiza cât de mult se referă legislația Republicii Moldova la aspectul psihosocial al muncii. Atât factorii psihosociale, cât și cei fizici provoacă daune de ordin fizic. Pornind de la această idee, privim ca fiind ambiguă granița dintre *fizic* și *psihosocial* și totuși organizațiile care vizează domeniul dat au dezbinat conceptul de risc profesional și au adus argumente în acest sens. Aceste elucidări ne vor ajuta să înțelegem cât de mult abordează Republica Moldova riscurile psihosociale, atât timp cât în lege se jonglează doar cu conceptul de risc profesional.

OIM examinează relația dintre pericolele fizice și pericolele psihosociale și identifică unele diferențe fundamentale. Prima diferență se referă la forma sursei pericolelor; pericolele fizice sunt produse de pericole concrete, surse precum factori fizici, chimici, biologici, electrici și bio-mecanici, în timp ce sursa pericolelor psihosociale este mai abstractă, cum ar fi relațiile interpersonale, roluri și sarcini de muncă. A doua este amplasarea sursei pericolelor; pericolele fizice provin din mediul de lucru, în timp ce pericolele psihosociale vin atât din mediul de lucru, mediul de acasă, mediul social, cât și individual în sine. Astfel, conținutul pericolelor psihosociale provenite din mediul de muncă corelează cu volumul de muncă și cu relațiile interumane cu colegii de muncă. Iar pericolele psihosociale provenite din mediul de acasă includ lipsa sprijinului familial și financiar de care persoana are nevoie. Pericolele psihosociale provenite din mediul social se referă la activități sociale și hobby-uri, în timp ce pericolele psihosociale provenite de la indivizi se raportează la educație, vârstă și tip de personalitate [7, p.197].

O altă diferență între pericolele fizice și psihosociale este interacțiunea între lucrători și sursele de pericole. În pericolele fizice, interacțiunea dintre lucrători și sursele de pericole apare numai atunci când lucrătorii sunt la locul de muncă. Prin urmare, când lucrătorul a părăsit locul de muncă riscul de a fi afectat de pericole fizice dispare. Și dimpotrivă, în cazul pericolelor psihosociale interacțiunea dintre lucrători și sursele de pericole psihosociale nu apar numai în timpul muncii, ci și atunci când lucrătorii au a părăsit locul de muncă. Interacțiunea cu pericolele psihosociale provenite din mediul de muncă, mediul de casă, individuale, sociale și lucrătorii înșiși continuă chiar și atunci când aceștia nu se află la locul lor de muncă [7, p.197].

Conform EU-OSHA, factorii de risc profesionali s-ar împărți în factori de risc fizici, organizaționali, psihosociali și individuali [1, p.8]. Deci, în cazul dat această organizație desparte factorii de risc psihosociali de cei organizaționali și individuali, aspect nemaîntâlnit în alte surse, unde factorii de risc psihosociali i-ar cuprinde atât pe cei individuali, cât și pe cei organizaționali, sugerând că ar fi o interacțiune dintre cei doi. Aceeași ipoteză o prezintă și Cox (1993), care a sugerat că pericolele la locul de muncă pot fi clasificate în două categorii: pericole fizice și pericole psihosociale. Pericolele fizice includ zgomotul, vibrațiile, pericol de căldură, radiații, factori biologici, electrici, bio-mecanici și chimici, în timp ce riscurile psihosociale includ conținutul locului de muncă, ritmul de lucru, relațiile interumane și controlul locului de muncă [7, p.196].

În Legea Republicii Moldova cu privire la sănătatea și securitatea în muncă se operează cu conceptual de *risc profesional* ca fiind un *risc de accidentare sau de îmbolnăvire profesională*, astfel riscul presupunând o combinație între probabilitatea și gravitatea unei posibile leziuni sau afectări a sănătății într-o situație periculoasă. Referindu-ne la termenul „leziune”, prezent în definiția riscului oferită de lege, elucidăm că acesta se definește ca o rană, căpătată prin lovire, rănire, și este clar că poate fi o consecință a supunerii la riscuri profesionale de natură fizică. Dacă e să ne referim la sintagma „afectarea sănătății”, am putea presupune că legea se referă atât la sănătatea fizică, cât și la cea mintală a angajaților. În Legea cu privire la securitatea și sănătatea în muncă este specificat faptul că politica statului se axează pe conceperea, încercarea, alegerea, înlocuirea, instalarea, amenajarea, utilizarea și întreținerea componentelor materiale ale muncii și vizează locurile de muncă, mediul de lucru, uneltele, mașinile și materialele, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici, procedeele de lucru, pe legăturile care există între componentele materiale ale muncii și persoanele care execută sau supervizează munca, precum și pe adaptarea mașinilor, materialelor, timpului de muncă, organizării muncii și procedeele de lucru la capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor, în același rând pe instruirea, comunicarea și cooperarea cu privire la sănătatea și securitatea în muncă [8]. În mare parte se pune accentul pe componentele materiale ale muncii, pe adaptarea mașinilor, mediului de lucru cu referire la uneltele, materialele, substanțele și agenții chimici, fizici și biologici și pe responsabilitatea experților de a întreține mediul muncii în conformitate cu standardele ce corespund securității muncii. Organizarea muncii și a procedeele de lucru în conformitate cu capacitățile fizice și mintale ale lucrătorilor i-ar putea scăpa de stresul ocupațional [2, 3], deci presupune prevenirea unui risc psihosocial. Deși se vorbește despre timpul de muncă, care este clar cuantificat, nu se elucidează care ar fi volumul supradimensionat sau subdimensionat de muncă, ritmul determinat de automatizare, nivelurile ridicate de presiune a timpului și presiunea permanentă a termenelor. Cum ar trebui să fie gestionate

cerințele contradictorii și lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit lucrătorul, precum și prezența unor roluri conflictuale și responsabilitate pentru oameni; lipsa de implicare în luarea deciziilor și lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității; precum și schimbările organizatorice care creează stări de nesiguranță la locul de muncă; comunicarea inefficientă, lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor; hărțuirea, comportamentul agresiv, violența din partea terților; interfața viață de familie-muncă; lipsa perspectivelor de construire a carierei; ș.a.

În Codul Muncii al Republicii Moldova identificăm termenul *hărțuire sexuală*, definit ca orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare. O abordare pozitivistă este dată termenului *demnitate în muncă*, acesta fiind determinat de un climat psihoemoțional confortabil în raporturile de muncă ce exclude orice formă de comportament verbal sau nonverbal din partea angajatorului sau a altor salariați care poate atinge integritatea morală și psihică a salariatului [11]. Respectiv păstrarea demnității în muncă este ceva ce se dorește a se obține de la mediile de muncă autohtone și, deși nu se vorbește despre hărțuire, agresivitate și violență, tendința de a păstra integritatea psihică și morală a individului s-ar referi la aspectul psihosocial. Deci, în legislația Republicii Moldova sunt abordate, într-un mod indirect, aspecte importante, care tind să prevină supunerea angajaților la majoritatea dintre riscurile psihosociale elucidate anterior de către organizațiile internaționale preocupate de domeniul sănătății și securității în muncă.

Conform EU-OSHA, orice țară ar trebui să dispună de ghiduri naționale, liste de evaluare și instrumente furnizate de institutele de cercetare locale care ar ajuta la gestionarea riscurilor psihosociale. Aceste instrumente trebuie să fie adaptate cerințelor naționale și să fie disponibile în limba fiecărei țări în parte. Care este situația în Republica Moldova în acest sens? Orice instrument sau serviciu de stat este reglementat de acte normative adoptate la nivel național. Astfel, deși am remarca câteva încercări din partea Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova de a dobândi cunoștințe cu privire la gestionarea riscurilor psihosociale prin ateliere de lucru, unde sunt invitați experți din România [5, 9], principala structură statală abilitată în securitatea și sănătatea în muncă din republică rămâne a fi Inspectoratul de Stat al Muncii. Acesta este o autoritate administrativă, subordonată Ministerului Muncii și Protecției Sociale, care are rolul de a coordona la nivel național respectarea actelor normative în domeniul raporturilor de muncă, al securității și sănătății în muncă [10]. Această structură deține și oferă contra cost ghiduri, fișe de evaluare a riscurilor; însă, pe lângă informația amplă și voluminoasă cu privire la riscurile fizice, identificăm puține informații despre stres și alți factori cu impact asupra stării psihologice a angajaților. Asigurarea

unui mediu de muncă care să corespundă anumitor standarde fizice, biologice și chimice este binevenită, dar insuficientă pentru a vorbi despre faptul că în Republica Moldova sunt abordate și se iau măsuri în vederea gestionării riscurilor psihosociale.

În acest context putem afirma că tendințele spre dezvoltarea economică, socială și individuală a cetățenilor Republicii Moldova cer o organizare racordată la normele internaționale. Operarea cu termenul de riscuri psihosociale în legislație va servi ca temei pentru elaborarea de ghiduri naționale și alte instrumente ce vor dezvolta un mecanism de gestionare a acestui aspect al muncii.

### Referințe:

1. *Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă. Ghid de campanie: Locurile de muncă sănătoase îți fac sarcina mai ușoară.* Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020.
2. *Ameliorări practice pentru prevenirea stresului în muncă. Prevenirea stresului în muncă: listă de verificare.* Geneva: OIM, 2016.
3. CAPOTESCU, R. *Stresul ocupațional. Teorii, modele, aplicații.* Iași: Lumen, 2006.
4. *Ghid pentru aprecierea calității evaluării riscurilor și a măsurilor de gestionare a riscurilor în vederea prevenirii riscurilor psihosociale.* București: Comisia Europeană, 2018.
5. IORDACHE, R., PETREANU, V., SERACIN, M. *Studiul privind Elaborarea Cerințelor de Securitate și Sănătate pentru prevenirea Expunerii Lucrătorilor la Riscuri Psihosociale.* București: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Al. Darabont”, 2013.
6. *Legea nr.186 din 10.07.2008 cu privire la securitatea și sănătatea în muncă în Republica Moldova.*
7. ERWANDI, D., LESTARI, F., DJUNAIDI, Z., EL-MATURY, H.J. Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory. In: *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 2021, vol.08, no.03.
8. *Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă.* Disponibil: <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stres> [Accesat: 20.04.2021]
9. *Atelier cu privire la riscuri.* Disponibil: <http://sindicat.md/eliminarea-factorilor-de-risc-conditie-primordiala-pentru-prevenirea-accidentelor-si-imbolnavirilor-profesionale/> [Accesat: 20.11.2021]
10. *Acte legislative ce reglementează securitatea și sănătatea în muncă.* Disponibil: <https://ism.gov.md> [Accesat: 20.11.2021]
11. *Codul Muncii al Republicii Moldova.* Disponibil: [https://www.legis.md/cautare/getResults?doc\\_id=128401&lang=ro#](https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=128401&lang=ro#) [Accesat: 20.04.2021]