

ABORDAREA STRESULUI LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN POLONIA: SPRIJINIREA RESPECTĂRII REGLEMENTĂRIILOR ÎN MATERIE DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ (CAZUL PL1)

1 Introducere

Promovarea unor practici eficiente de securitate și sănătate în muncă (SSM) este un element-cheie pentru locuri de muncă mai sigure și mai sănătoase. Îmbunătățirea mecanismelor și practicilor de gestionare a SSM într-o gamă largă de sectoare de activitate și mărimi de întreprinderi — mari, mijlocii și mici — este stimulată, sprijinită și susținută de o serie de actori și procese instituționale atât în interiorul întreprinderilor, cât și în exteriorul lor. Cercetările științifice evidențiază, printre altele, rolul esențial pe care îl pot avea autoritățile de reglementare naționale în materie de SSM, precum inspectoratele de muncă, dar și serviciile de prevenție¹. Acest studiu de caz face parte dintr-un proiect de cercetare² desfășurat în Polonia pentru a oferi o perspectivă suplimentară asupra acestui subiect.

Acest studiu de caz prezintă programul „Abordarea efectelor negative ale stresului la locul de muncă” implementat de Inspekția de Stat a Muncii (PIP) din Polonia începând cu 2006. Această inițiativă anuală este dedicată atenuării proactive a impactului factorilor psihosociali în mediile de lucru. Este o măsură preventivă centrată pe angajatori și angajați, cu scopul de a promova locuri de muncă mai sănătoase și mai favorabile³.

2 Descrierea cazului

2.1 Obiective

Programul „Abordarea efectelor negative ale stresului la locul de muncă” a fost creat cu scopul de a contribui la **combaterea și atenuarea** efectelor negative ale **stresului la locul de muncă, discriminării, epuizării profesionale și ale altor pericole psihosociale**. În general, printre obiectivele programului se numără crearea unor condiții de muncă sigure și favorabile angajaților, promovarea unor măsuri standardizate pentru a încuraja angajatorii și angajații să acorde prioritate sănătății lucrătorilor și identificarea oportunităților de intervenție activă în combaterea și prevenirea efectelor negative ale factorilor psihosociali de risc profesional⁴.

Mai exact, obiectivele de bază ale inițiativei cuprind:

1. îmbunătățirea diseminării cunoștințelor privind stresul, și anume sursele, evoluția, impactul fiziologic și strategiile de atenuare a stresului;
2. promovarea conștientizării amenințărilor psihosociale suplimentare, cum ar fi violența psihologică, discriminarea, tratamentul inechitabil, hărțuirea, comportamentul sexual neadecvat, agresiunea și violența la locul de muncă;
3. propagarea unor metode eficiente de gestionare a riscurilor psihosociale la locul de muncă și
4. facilitarea îmbunătățirii dinamicii interpersonale la mediul de lucru, cultivând astfel o atmosferă favorabilă muncii în echipă și sporind satisfacția generală la locul de muncă.

¹ EU-OSHA – Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, *Îmbunătățirea respectării reglementărilor în materie de securitate și sănătate în muncă: analiză generală*, 2021. <https://osha.europa.eu/en/publications/improving-occupational-safety-and-health-changing-world-work-what-works-and-how>

² Raportul complet este disponibil la adresa: <https://osha.europa.eu/en/publications/polands-approach-supporting-occupational-safety-and-health-compliance-role-labour-inspectorate-and-prevention-services>

³ Mai multe informații: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyJzemtvgGVuaWEiXQ==>

⁴ Rapoartele anuale de activitate ale PIP.

Programul a fost introdus deoarece, în faza de cercetare, s-a constatat că factorii de stres și de risc psihosocial reprezentau 60 % din totalul absențelor pentru concedii medicale. PIP a primit și un număr semnificativ de plângeri legate de violența psihologică. Acest lucru evidențiază nevoia unei abordări orientate, educative și preventive față de aceste probleme⁵.

2.2 Organizații implicate

Proiectul a fost conceput de un **grup de lucru** format în acest scop, alcătuit din mai multe persoane angajate la **PIP și la inspectoratele districtuale de muncă**.⁶ Fiecare membru al grupului era responsabil de anumite sarcini, cum ar fi:

- selectarea grupului țintă,
- pregătirea publicațiilor;
- design grafic și
- spoturi radio etc.

În ceea ce privește pregătirea materialelor de fond, în proiect au fost implicați **psihologi angajați în cadrul PIP**. Materialele au fost prezentate personalului PIP spre evaluare.

Separat, parteneri precum:

- Institutul Central pentru Protecția Muncii (Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy – CIOP-PIB),
- Institutul Nofer de Medicină a Muncii (Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera - NIOM) și
- sindicate

au fost invitați să participe la program. Partenerii au participat la conferințe, întâlniri de promovare, lansări de publicații și la pregătirea unui chestionar pentru evaluarea nivelului de stres la locul de muncă⁷. În general, partenerii vor fi selectați în funcție de nevoile și temele abordate în programul specific. Invitațiile de participare la program vor fi trimise în consecință⁸.

2.3 Ce măsuri s-au luat și cum?

2.3.1 Structura de bază

Programul este coordonat de PIP, cu coordonatori în fiecare din cele 16 inspectorate districtuale de muncă. Inspectoratele districtuale sunt responsabile, printre altele, de pregătirea rapoartelor care sunt trimise ulterior la PIP. Partea de sus a formularului.

Programul este multidimensional și cuprinde componente interconectate de educație, evaluare a riscurilor profesionale și creare de măsuri proactive pentru eliminarea pericolelor. Această abordare cuprinzătoare se manifestă **la diferite niveluri de acțiune**. Pe plan central, programul diseminează cunoștințe, de exemplu, prin site-ul www.streswpracy.pl, **publicații** și **webinare**, și face schimb de informații la **conferințe** privind starea de bine și riscurile psihosociale.

Poate cel mai important este însă că programul organizează **cursuri de formare** la care participă angajatori, angajați, inspectori sociali de muncă și experți în SSM de la serviciile de prevenție, facilitând astfel implicarea directă și consolidarea capacităților. Întreprinderile interesate să participe la program au de ales din trei opțiuni disponibile de „parcursuri” de implicare — care cuprind întotdeauna formarea — pe cea care corespunde cel mai bine preferințelor și nevoilor lor (tabelul 1).

⁵ Interviu cu coordonatorul național al programului, februarie 2024.

⁶ Structura PIP cuprinde Inspectoratul General de Muncă (GIP) care supraveghează respectarea legislației muncii în Polonia și 16 inspectorate districtuale de muncă (OIP) cu birouri locale în fiecare capitală de voievodat.

⁷ Interviu cu coordonatorul național al programului, februarie 2024.

⁸ Interviu cu coordonatorul național al programului, februarie 2024.

Tabelul 1: Parcursuri oferite în program

Parcursul 1	Parcursul 2	Parcursul 3
Oferă opțiunea de a participa la sesiuni de formare axate pe abordarea stresului și a altor pericole psihosociale diferite de la locul de muncă, inclusiv, dar fără a se limita la violență psihologică, discriminare, tratament inegal, hărțuire, comportament sexual neadecvat, agresiune și violență.	Permite participanților să efectueze o analiză cuprinzătoare a condițiilor de la locul de muncă în ceea ce privește aspectele generatoare de stres ale locului de muncă din întreprindere. Aceasta implică efectuarea de evaluări cu Scara de riscuri psihosociale ⁹ , un instrument creat de NIOM. În urma evaluării se întocmește un raport detaliat, în care se evaluează pericolele inerente mediului de lucru din întreprinderi. Acest raport se prezintă ulterior angajatorului, împreună cu recomandări de practici exemplare menite să îmbunătățească starea psihosocială a forței de muncă.	Oferă un pachet combinat cu Parcursurile 1 și 2 . Prin această opțiune, locul de muncă beneficiază de sesiuni de formare care abordează prevenirea stresului și alte pericole psihosociale, alături de examinarea aprofundată a caracteristicilor generatoare de stres ale locului de muncă, cu scara de riscuri psihosociale. În plus, angajatorii pot solicita o analiză de monitorizare a caracteristicilor generatoare de stres ale locului de muncă. Ulterior, se va genera un raport format din două componente: - o evaluare a situației actuale a companiei și - o analiză comparativă rezultată din evaluările inițiale și ulterioare, desemnate drept analiza 1 și analiza 2.

Sursa: Ecorys & NIOM¹⁰

Un exemplu **de aplicare practică a unui astfel de parcurs** este cazul filialei din Łódź a Companiei Municipale de Transport (Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne – MPK). Coordonatorul local de aici al programului a analizat riscurile psihosociale ale întreprinderii. Ulterior, a fost elaborat și implementat un **plan de acțiune pentru îmbunătățirea** situației, care să abordeze domeniile de îngrijorare identificate în rândul angajaților:

- Angajaților li s-au pus la dispoziție un cabinet psihologic și doi psihologi.
- În plus, angajaților implicați în accidente li s-a oferit asistență psihologică (24/7) — numită și intervenție în situații de criză. Un psiholog ajunge la fața locului după fiecare accident.
- Departamentul de gestionare a respectării reglementărilor a instituit și gestionat un sistem de raportare a problemelor și incidentelor. La formarea periodică în materie de sănătate și securitate angajații sunt informați despre posibilitatea de a întocmi astfel de rapoarte.
- Angajații noi primesc o broșură despre violența psihologică, care îi informează despre ajutorul și sprijinul psihologic.
- Planul de formare pentru 2024 cuprinde organizarea de sesiuni de formare pentru personalul de conducere, inclusiv pentru managerii de nivel inferior, cum ar fi supervizorii și dispecerii, cu un modul dedicat rezolvării situațiilor de criză, precum și continuarea seriei de sesiuni de formare privind combaterea violenței psihologice și a discriminării la locul de muncă.

⁹ Instrumentul „Scara de riscuri psihosociale”, care are un rol important în program, permite participanților să evalueze sentimentele negative legate de stres. Analiza cauzelor permite crearea de propuneri de acțiuni corective pentru îmbunătățirea calității muncii.

¹⁰ Mai multe informații: <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?tmpl=pdf&tmpl=pdf>

2.3.2 Grupul-țintă

Deși inițial era destinat mai ales angajatorilor și angajaților, programul a avut o rază de acțiune mai largă, după cum reiese din rapoartele PIP, ajungând la persoane din afara publicului țintă, inclusiv la profesori și experți SSM din serviciile de prevenție.

2.3.3 Îmbunătățiri

Dat fiind că ediția inaugurală a programului a început acum 18 ani, este de înțeles că acesta a cunoscut diverse schimbări. În general, programul a evoluat treptat, cu acțiuni mai ample și acoperire mai largă. Pe parcursul evoluției sale, programul a implicat însă constant atât educarea, cât și furnizarea de materiale pentru evaluarea riscurilor și planuri de acțiune.

Prima versiune a programului a avut loc din **2006 până în 2009**, axându-se doar pe **furnizarea de sesiuni de formare specializate** adaptate atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, alături de evaluări cuprinzătoare ale caracteristicilor generatoare de stres ale locurilor de muncă din întreprinderi. Aceste evaluări au stat la baza implementării de măsuri preventive menite să abordeze factorii de stres de la locul de muncă¹¹.

Ediția din **2011** a programului a extins și și-a concentrat sfera de acțiune pentru a include **entități corporative**, inclusiv **instituții financiare** precum băncile. Odată cu această extindere s-a pus din nou accentul pe diseminarea cunoștințelor despre factorii de stres profesional, implicațiile lor pentru starea psihică și adoptarea celor mai bune practici în strategiile de prevenție¹².

În **2012**, activitățile au continuat cu accent pe educație, comerț, administrație publică și industrie, de această dată sub forma unei **campanii de informare** „Stresul și alți factori psihosociali legați de muncă”, care a făcut parte dintr-un proiect paneuropean al Comitetului inspectorilor de muncă principali (SLIC)¹³. Inspectoratele districtuale au continuat cursurile de formare și, de asemenea, au fost produse publicații, articole de presă și emisiuni radio¹⁴.

În **2013**, programul a fost redenumit „Prevenirea pericolelor psihosociale la locul de muncă - stres, violență psihologică, discriminare, hărțuire, violență, agresiune” și a început **să încheie parteneriate** cu sindicatele și cu părțile interesate sociale. Printre organizațiile colaboratoare notabile s-au numărat Alianța tuturor sindicatelor din Polonia (OPZZ), Societatea pentru Educație Antidiscriminare și plenipotențiarul guvernului pentru egalitatea de tratament¹⁵.

În **2014**, programul a revenit la denumirea „Combaterea efectelor negative ale stresului la locul de muncă” („Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”)¹⁶.

În **2015**, programul a marcat un moment de referință odată cu lansarea **site-ului său dedicat** la www.streswpracy.pl, o platformă care este activă și în prezent. Site-ul oferă un instrument de evaluare care explică diferenții factori de stres de la locul de muncă și posibile măsuri preventive, permițând utilizatorilor să identifice factorii de stres de la locul de muncă și să evalueze nivelul actual de stres profesional. În plus, în 2015 a fost lansată **campania de informare și promovare** „Stres la locul de muncă? Găsește o soluție”, care a durat doi ani și care a fost mediatizată pe unele din cele mai importante portaluri online din Polonia, precum Onet.pl, Wp.pl și TVN24.pl. Printre activitățile de promovare s-au numărat spoturi radio și publicații tipărite, care au mărit și extins raza de acțiune și impactul campaniei¹⁷.

În **2016** au fost introduse inovații suplimentare pentru a sprijini programul. A fost lansat un **CD** dedicat subiectului stresului la locul de muncă și prevenirii acestuia și au început să fie promovate prin e-mail **materiale online**, care au ajuns la un total de 300 000 de persoane pe plan național. În 2016 s-a înregistrat o creștere semnificativă a interesului față de prevenirea violenței psihologice și discriminării, ceea ce indică progresul în ceea ce privește atitudinile angajatorilor și familiarizarea lor cu subiectul¹⁸.

¹¹ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2011; în 2010 programul a fost întrerupt.

¹² Raportul anual de activitate al PIP pentru 2011.

¹³ Mai multe informații despre SLIC: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&intPagId=685>

¹⁴ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2012.

¹⁵ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2013.

¹⁶ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2014.

¹⁷ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2015.

¹⁸ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2016.

O inovație introdusă în **2017** a constat în posibilitatea de a testa nu numai sesiunile de formare, ci și scara de riscuri psihosociale, instrumentul **dezvoltat recent** de NIOM. Această opțiune a fost aleasă de 75 de întreprinderi și 3 000 de angajați¹⁹.

În **2020** a fost creat un chestionar pentru evaluarea **calității relațiilor interpersonale** la locul de muncă, ca parte a dezvoltării programului. S-a pus un accent deosebit pe îmbunătățirea stării de bine a lucrătorilor, pe promovarea unei atmosfere pozitive la locul de muncă și pe îmbunătățirea satisfacției generale la locul de muncă²⁰.

În **2022**, la nivel regional, unele inspectorate districtuale de muncă au început promovarea suplimentară a programelor pe **canalele lor de comunicare socială** (de exemplu, Twitter, Facebook)²¹.

2.3.4 Gradul de inovare

Programul și-a demonstrat potențialul de inovare prin abordarea sa adaptativă de-a lungul timpului, încorporând fără probleme metode de implicare noi – prin integrarea unor canale moderne, cum ar fi site-urile și platformele de comunicare socială, inițiativa și-a extins raza de acțiune și eficacitatea de diseminare a cunoștințelor despre gestionarea stresului. Programul a reușit acest lucru fără să piardă din vedere formarea și implicarea angajatorilor/angajaților, care sunt esențiale în această inițiativă. Capacitatea de inovare a fost evidentă mai ales în timpul pandemiei, când programul a trecut la sesiuni de formare online.

3 Rezultate

3.1 Care au fost rezultatele?

După cum se arată în tabelul 2, deși consecvența raportării datelor variază de la un an la altul, acoperirea programului de formare a rămas relativ stabilă, în ciuda fluctuațiilor. În special, chiar și în contextul restricțiilor de deplasare a persoanelor impuse de pandemia de COVID-19 în 2020 au continuat să aibă loc sesiuni de formare. Sesiunile educative ale programului atrag constant mii de participanți. Totuși, este important să se aibă în vedere că datele furnizate nu reflectă pe deplin acoperirea generală a programului, deoarece nu conțin indicatori ai vizitelor pe site sau ai diseminării comunicărilor de pe platformele de comunicare socială. Astfel, acoperirea efectivă a programului este probabil mult mai mare decât cea indicată exclusiv de indicatorii de participare la sesiunile de formare.

¹⁹ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2017.

²⁰ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2020.

²¹ Raportul anual de activitate al PIP pentru 2022.

Tabelul 2: Impactul proiectului de-a lungul anilor (participanți la sesiunile de formare din perioada 2011-2022)

Anul	Numărul de participanți	Numărul de locuri de muncă participante	Numărul de cursuri de formare organizate	Numărul de participanți la formare	Numărul de entități participante în măsurarea factorilor de stres
2011	4 668	282	127	1 981	78
2012	-	486	143	4 474	55
2013	-	-	23	-	-
2014	-	112	136	3 700 + 100 de reprezentanți ai sindicatelor	1 503* (*număr de persoane)
2015	-	-	-	2 400	-
2016	-	-	-	-	-
2017	-	217	171	4 700	-
2018	-	-	160	-	41 (3 900 de persoane)
2019	-	-	176	-	-
2020	-	-	66	-	-
2021	-	-	125	3 700	-
2022	-	-	165	6 711	-

Sursa: Ecorys & NIOM, pe baza rapoartelor anuale de activitate ale PIP (2011-2022)

3.2 Factori de succes și provocări

Abordarea PIP față de prevenirea stresului la locul de muncă se caracterizează printr-o combinație de cercetări analitice, formare, conferințe și o gamă variată de materiale educative (de la CD la site-uri și implicarea pe platformele de comunicare socială), puse în aplicare la nivel național și regional. Prin folosirea acestor canale și metode, programul a ajuns efectiv la un public larg, asigurându-se că mesajul și resursele sale sunt accesibile multor persoane. În special, posibilitatea de participare gratuită la toate activitățile, cu accent pe măsurile preventive, mai degrabă decât pe controlul respectării reglementărilor, încurajează implicarea angajatorilor. Prin acest program, Inspekția Națională a Muncii din Polonia își exemplifică strategia, care se axează, de asemenea, pe educarea – cu privire la stres – și pe colaborarea cu întreprinderile pentru a atenua riscurile, demonstrând o abordare proactivă și preventivă față de îmbunătățirea respectării reglementărilor în materie de SSM. Organizarea a peste 1 000 de sesiuni de formare gratuite a contribuit la sensibilizarea opiniei publice cu privire la efectele negative ale stresului de la locul de muncă, mii de participanți dobândind astfel cunoștințe despre gestionarea stresului, hărțuirea morală, epuizarea profesională și discriminare.

Un aspect demn de remarcat este caracterul de lungă durată al inițiativei, care a evoluat de-a lungul anilor pentru a-și spori eficacitatea în atingerea obiectivelor. De-a lungul timpului, programul și-a

demonstrat adaptabilitatea prin adoptarea celor mai noi tehnologii și evoluția în paralel cu conștientizarea de către societate — aceasta reflectă interesul constant al angajatorilor pentru program și un dialog din ce în ce mai deschis în jurul temelor legate de sănătatea psihică, care inițial au suscitat îngrijorare în rândul grupului țintă²². În plus, inițiativa a reușit să stabilească parteneriate noi și să atragă diverse părți interesate, extinzându-și aria de acțiune și impactul. De asemenea, accentul pe care-l pune pe abordarea riscurilor psihosociale demonstrează angajamentul inițiativei de a remedia aspectele problematice, dar critice ale SSM, și, în special, cu accent pe sănătatea psihică încă din 2006, arătând previziunea și angajamentul PIP de a aborda preocupările emergente la locul de muncă. Gama largă de activități și resurse oferite în cadrul programului prezintă o multitudine de oportunități pentru o implicare eficientă.

În ciuda acestor succese, programul întâmpină unele provocări, mai ales în evaluarea condițiilor de muncă stresante din întreprinderi — angajatorii și-au exprimat îngrijorarea cu privire la lipsa anonimatului în raportarea problemelor legate de stres²³.

4 Transferabilitatea către alte state membre ale UE

Programul este conceput astfel încât să permită atât gestionarea centralizată, cât și un model operațional local, după cum s-a arătat anterior. În Polonia, PIP din Varșovia este principalul responsabil pentru supravegherea și implementarea programului. Totuși, inspectoratele districtuale sunt cele care adaptează programul pentru a răspunde nevoilor locale (prin formare, educare și evaluări ale riscurilor, diseminarea cunoștințelor etc.) și pentru a-i spori eficacitatea.

Transferabilitatea programului către alte state membre ale UE depinde de modelele lor naționale de promovare și asigurare a respectării reglementărilor în materie de SSM. În Polonia, Inspekția de Stat a Muncii îndeplinește ambele roluri eficient, folosindu-și birourile districtuale pentru implicarea națională și locală și pentru activitățile de finanțare de la bugetul de stat pentru a furniza servicii gratuite. Cu toate acestea, în statele membre în care inspekția muncii se limitează la aplicarea reglementărilor sau nu dispune de filiale locale, reproducerea programului și păstrarea caracteristicilor sale esențiale — precum accesul gratuit, formarea atractivă și cooperarea locală — reprezintă o provocare. Această discrepanță ar putea împiedica adaptabilitatea programului în contexte naționale diferite.

Referințe și resurse

Interviu cu coordonatorul național al programului de la Inspekția de Stat a Muncii, februarie 2024.

Państwowa Inspekcja Pracy (Inspekția de Stat a Muncii). *Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy*. <https://www.pip.gov.pl/nasza-oferta/dla-pracodawcow/przeciwdzialanie-negatywnym-skutkom-stresu-w-miejscu-pracy?highlight=WyJzemtvgGVuaWEiXQ>

Państwowa Inspekcja Pracy (Inspekția de Stat a Muncii). Rapoartele anuale de activitate ale PIP pentru anii 2011-2022 (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy). <https://www.pip.gov.pl/o-nas/sprawozdania>

Autori: Anna Chowaniec, Dominika Huczyńska (Ecorys).

Coordonatorii proiectului: Lorenzo Munar, Dietmar Elsler - Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA).

Acest studiu de caz a fost realizat la solicitarea Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA). Conținutul său, inclusiv eventualele opinii și/sau concluzii exprimate, aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat opiniile EU-OSHA.

²² Interviu cu coordonatorul național al programului, februarie 2024.

²³ Interviu cu coordonatorul național al programului, 14 februarie 2024.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă și nici orice alte persoane care acționează în numele agenției nu sunt responsabile pentru modul în care ar putea fi utilizate informațiile de mai sus.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2026

Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru orice utilizare sau reproducere a fotografiilor sau a altor materiale care nu intră sub incidența drepturilor de autor ale Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, trebuie să se solicite direct permisiunea titularilor drepturilor de autor.