

Pulsul SSM 2025: securitatea și sănătatea la locul de muncă în era schimbărilor climatice și digitale

Sondajul Eurobarometru Flash - Rezumat

Autoi: Sharon Belli și Femke De Keulenaer, Ipsos – Afaceri publice europene.

Coordonatorii proiectului: Maurizio Curtarelli și Pierre Bérastégui, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA).

Acest rezumat a fost realizat la cererea 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.

Nici Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), nici o altă persoană care acționează în numele agenției nu este responsabilă de modul în care următoarele informații ar putea fi utilizate.

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2026

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Pentru utilizarea sau reproducerea în orice fel a fotografiilor sau a altor materiale pentru care Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) nu deține drepturile de autor, trebuie solicitat acordul direct de la deținătorii drepturilor de autor.

Cuprins

Lista de figuri	4
Introducere.....	5
1 Tehnologiile digitale la locul de muncă	7
1.1 Cele mai frecvente tipuri de tehnologii digitale folosite la locul de muncă	7
1.2 Alocarea, monitorizarea și evaluarea activității prin intermediul dispozitivelor digitale	7
1.3 Lucrătorii de pe platformele digitale.....	8
1.4 Locul principal de desfășurare a activității: la distanță, în format hibrid și la fața locului	8
1.5 Riscuri în materie de SSM legate de utilizarea tehnologiilor digitale.....	9
2 Riscurile psihosociale și sănătatea mentală la locul de muncă	11
2.1 Factori de risc psihosociali.....	11
2.2 Percepții cu privire la nesiguranța locului de muncă	12
2.3 Discuție despre sănătatea mentală la locul de muncă	12
2.4 Inițiative pentru abordarea stresului și a problemelor de sănătate mentală la locul de muncă	13
3 Schimbările climatice și securitatea și sănătatea în muncă	15
3.1 Expunerea la factorii de risc legați de schimbările climatice	15
3.2 Preocupări legate de schimbările climatice și securitatea și sănătatea la locul de muncă	16
3.3 Măsuri preventive pentru abordarea efectului schimbărilor climatice asupra sănătății	17
4 Starea de sănătate a lucrătorilor	19

Lista de figuri

Figura 1: Întrebarea DX7 – Utilizați oricare dintre următoarele tehnologii digitale în activitatea dumneavoastră profesională principală? (Sunt permise mai multe răspunsuri, % UE-27) ..	7
Figura 2: Întrebarea A2 – Din câte știți, organizația în care lucrați utilizează tehnologii digitale pentru...? (% UE-27).....	8
Figura 3: DX6 – În care dintre următoarele locuri ați lucrat cel mai mult în ultimele 12 luni? (Sunt permise mai multe răspunsuri, %; UE-27)	9
Figura 4: Întrebarea A1 – Ați spune că utilizarea tehnologiilor digitale la locul dumneavoastră de muncă...? (%; UE-27).....	10
Figura 5: Întrebarea B1 – Ați spune că la locul de muncă sunteți expus(ă) la următorii factori? (%; UE-27).....	11
Figura 6: Întrebarea E2_3 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea mentală la locul dumneavoastră de muncă? Aș putea să-mi pierd locul de muncă în următoarele 6 luni (% pe țări; UE-27 și IS, NO, CH).....	12
Figura 7: Întrebarea E2 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea mentală la locul dumneavoastră de muncă? (%; UE-27)	13
Figura 8: Întrebarea E1 – Este vreuna dintre următoarele inițiative disponibilă la locul dumneavoastră de muncă? (%; UE-27).....	14
Figura 9: Întrebarea B2 – În ultimele 12 luni, ați spune că la locul de muncă ați fost expus(ă) următorilor factori? (%; UE-27)	15
Figura 10: Întrebarea E2 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea mentală la locul dumneavoastră de muncă? (%; UE-27)	16
Figura 11: Întrebarea E3 – La locul dumneavoastră de muncă este disponibilă vreuna dintre următoarele măsuri pentru prevenirea stresului termic și a riscurilor legate de schimbările climatice la locul de muncă? (%; UE-27)	17
Figura 12: Întrebarea C1 – În ultimele 12 luni, v-ați confruntat cu oricare dintre următoarele probleme de sănătate cauzate sau agravate de activitatea dumneavoastră profesională? (Sunt permise mai multe răspunsuri, %; UE-27)	19

Introducere

Anii care au urmat pandemiei de COVID-19 au adus schimbări în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM), înregistrându-se apariția de noi provocări și evoluția celor existente.

În primul rând, adoptarea la scară tot mai largă a tehnologiilor digitale în domeniul muncii, care a început cu mult înainte de pandemia de COVID-19, dar a cunoscut o accelerare importantă în timpul pandemiei – în special în ceea ce privește tehnologiile digitale care permit munca la distanță –, a devenit o caracteristică permanentă a domeniului muncii, cu mai multe implicații în ceea ce privește SSM. În al doilea rând, schimbările în curs ale modelelor de lucru și așteptările societății au amplificat factorii de risc psihosociali. În al treilea rând, impactul tot mai puternic al schimbărilor climatice a devenit un factor critic care afectează securitatea și sănătatea la locul de muncă. În final, se acordă o atenție sporită rezultatelor mai ample privind starea de sănătate legate de muncă, recunoscându-se interacțiunea complexă dintre factorii profesionali și starea generală de sănătate.

În numele EU-OSHA, echipa de Afaceri publice europene din cadrul Ipsos a intervievat un eșantion reprezentativ de lucrători angajați (salariați și lucrători independenți), cu vârsta de cel puțin 16 ani, în fiecare din cele 27 de state membre ale Uniunii Europene (UE), precum și în Islanda și Norvegia. În perioada 31 martie-14 aprilie 2025 s-au desfășurat 28 220 de interviuri prin telefon (telefoane mobile). Un eșantion reprezentativ de lucrători salariați a fost intervievat și în Elveția, unde culegerea datelor a avut loc în perioada 2-7 aprilie 2025. Interviuurile din Elveția s-au desfășurat online prin interviu web asistat de calculator (CAWI), utilizând grupuri online Ipsos și rețeaua sa de parteneri.

Datele sondajului prezentate în acest raport sunt ponderate în funcție de proporțiile cunoscute ale populației. Mediile UE-27 sunt ponderate în funcție de mărimea populației salariate cu vârsta de peste 16 ani din fiecare stat membru al UE. O notă tehnică privind metodele aplicate pentru realizarea sondajului este anexată la prezentul raport.

Note:

1. În acest rezumat, rezultatele generale și analizele socio-demografice se bazează pe date provenite din cele 27 de state membre ale UE (UE-27), în timp ce analizele la nivel de țară includ și Islanda, Norvegia și Elveția.
2. Raportul analizează schimbările de tendințe la nivel național, în comparație cu Pulsul SSM – Securitatea și sănătatea în muncă la locurile de muncă post-pandemie (aprilie-mai 2022). Datorită modificărilor aduse unor elemente din chestionarul sondajului din 2022 care au fost incluse în chestionarul din 2025, comparațiile între tendințe trebuie interpretate cu prudență.
3. Termenul „punct procentual” se folosește când se compară două procente diferite (abrevierea este pp). Diferențele de la un an la altul sunt calculate pe baza procentelor rotunjite la cel mai apropiat număr întreg.
4. Rezultatele sondajului sunt oferite sub rezerva toleranțelor de eșantionare, ceea ce înseamnă că nu toate diferențele aparente dintre grupuri, țări sau ani pot fi semnificative statistic. Astfel, numai diferențele care sunt semnificative statistic (la un nivel de 5 %) – adică în cazul cărora se poate afirma cu certitudine că este improbabil să fi apărut întâmplător – sunt evidențiate în text.
5. Procentele răspunsurilor depășesc 100 % dacă întrebarea permitea respondenților să selecteze mai multe răspunsuri.

6. În acest raport, țările sunt menționate folosind abrevierea lor oficială, după cum urmează.

AT		Austria	DE		Germania	NL		Țările de Jos
BE		Belgia	EL		Grecia	PL		Polonia
BG		Bulgaria	HU		Ungaria	PT		Portugalia
HR		Croația	IE		Irlanda	CY		Republica Cipru
CZ		Cehia	IT		Italia	RO		România
DK		Danemarca	LV		Letonia	SK		Slovacia
EE		Estonia	LT		Lituania	SI		Slovenia
FI		Finlanda	LU		Luxemburg	ES		Spania
FR		Franța	MT		Malta	SE		Suedia
IS		Islanda	NO		Norvegia	CH		Elveția

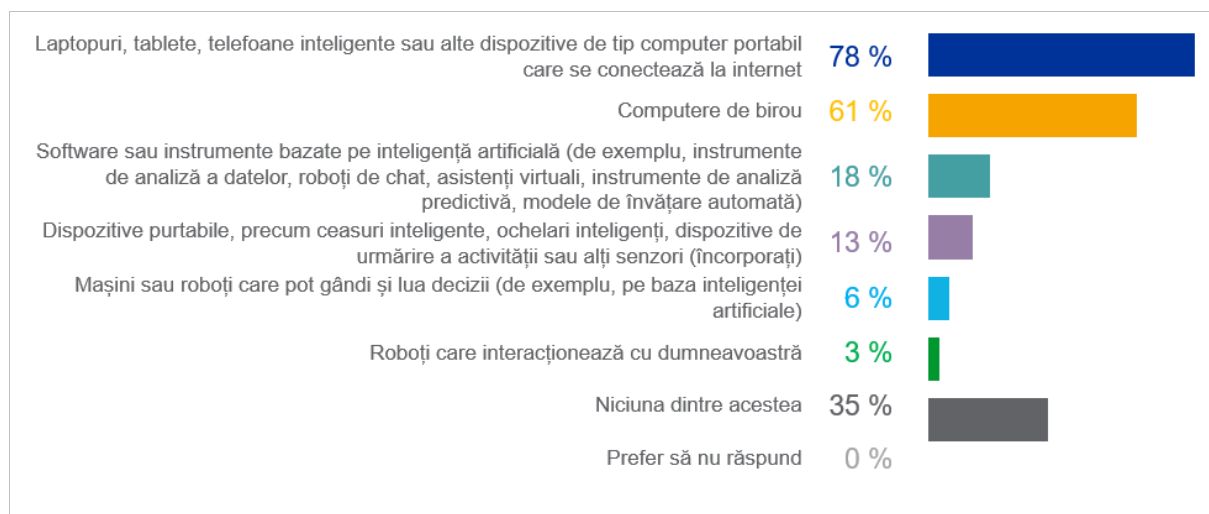
1 Tehnologiile digitale la locul de muncă

1.1 Cele mai frecvente tipuri de tehnologii digitale folosite la locul de muncă

Cele mai folosite tehnologii digitale sunt **laptopurile, tabletele, telefoanele inteligente sau alte dispozitive de tip computer portabil care se conectează la internet**, selectate de 78 % din lucrătorii din UE (+4 pp față de sondajul Pulsul SSM realizat în aprilie-mai 2022). **Computerele de birou** ocupă locul al doilea, 61 % din lucrători indicând că le utilizează. Aproximativ unul din șase lucrători (18 %) utilizează **software sau instrumente bazate pe inteligență artificială**, de exemplu instrumente de analiză a datelor, roboți de chat, asistenți virtuali, instrumente de analiză predictivă, modele de învățare automată (+2 pp față de aprilie-mai 2022). Acestea sunt urmate de **dispozitivele purtabile**, de exemplu ceasuri inteligente, ochelari inteligenți, dispozitive de urmărire a activității sau alți senzori (încorporați), selectate de 13 % din lucrători. O proporție mai mică de lucrători declară că folosesc tehnologii robotice avansate în activitatea profesională: 6 % utilizează **mașini sau roboți care pot gândi și lua decizii** (de exemplu, pe baza inteligenței artificiale) și 3 % **interacționează cu roboți** în cadrul activității lor.

În ansamblu, în întreaga UE, 90 % din lucrători declară că folosesc cel puțin una din tehnologiile digitale enumerate în sondaj. În rândul țărilor cuprinse în sondaj, această proporție variază de la 78 % în Portugalia până la 96 % în Norvegia. În plus, în întreaga UE, 32 % din lucrători declară că utilizează una sau mai multe tehnologii digitale avansate¹. Proporția lucrătorilor care declară că utilizează tehnologii digitale avansate în activitatea profesională principală este cea mai mare în Danemarca (48 %) și cea mai mică în Portugalia (17 %).

Figura 1: Întrebarea DX7 – Utilizați oricare dintre următoarele tehnologii digitale în activitatea dumneavoastră profesională principală? (Sunt permise mai multe răspunsuri, % UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

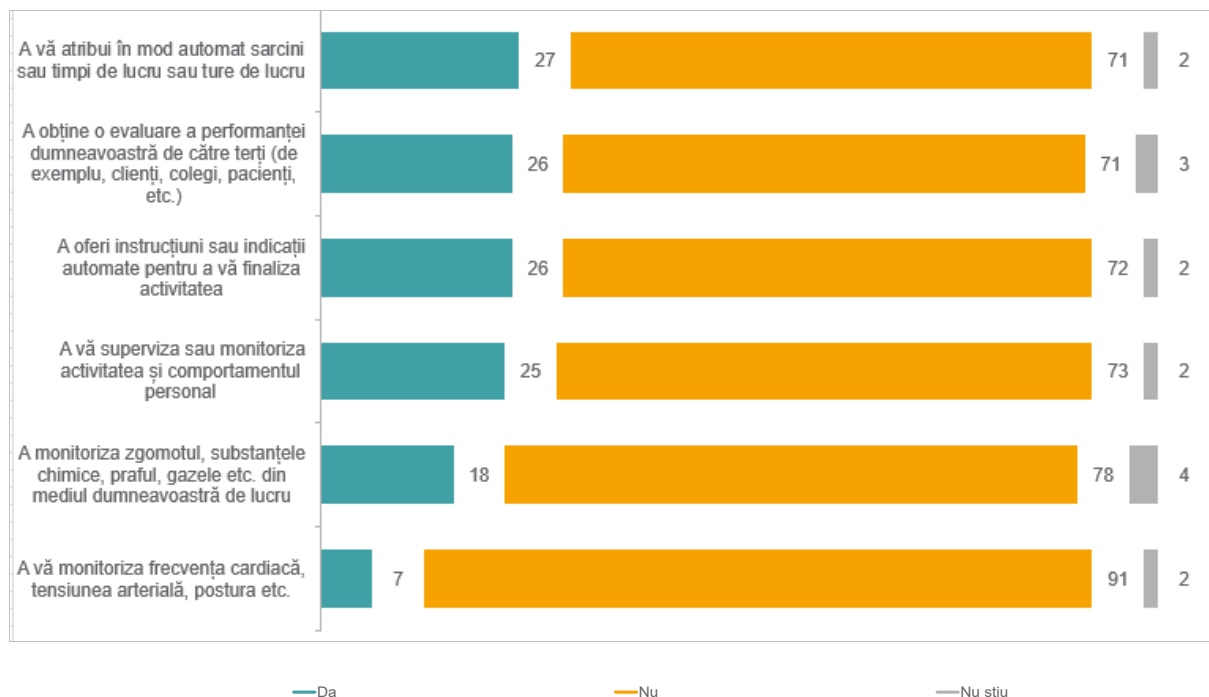
1.2 Alocarea, monitorizarea și evaluarea activității prin intermediul dispozitivelor digitale

Mai mult de unul din patru lucrători (27 %) declară că angajatorul utilizează tehnologii digitale pentru **a le atribui în mod automat sarcini, timp de lucru sau ture de lucru**. În mod similar, 26 % declară că aceste tehnologii se folosesc pentru **evaluarea performanțelor de către terți** (de exemplu, clienți,

¹ Tehnologii digitale avansate: software sau instrumente bazate pe inteligență artificială, dispozitive purtabile, mașini sau roboți care pot gândi și lua decizii, roboți care interacționează cu lucrătorii.

colegi, pacienți), iar alți 26 % menționează **instrucțiunile sau indicațiile automate pentru efectuarea activității lor**. Unul din patru lucrători (25 %) menționează utilizarea tehnologiilor digitale pentru **supervizarea sau monitorizarea activității și comportamentului lor**. În ce privește monitorizarea mediului și a sănătății, aproximativ unul din șase (18 %) afirmă că dispozitivele digitale sunt utilizate pentru **a monitoriza zgomotul, substanțele chimice, praful, gazele etc. din mediul lor de lucru**; o proporție mult mai mică (7 %) raportează utilizarea acestor tehnologii pentru **monitorizarea frecvenței cardiace, a tensiunii arteriale și a posturii**.

Figura 2: Întrebarea A2 – Din câte știți, organizația în care lucrați utilizează tehnologii digitale pentru...?
(% UE-27)



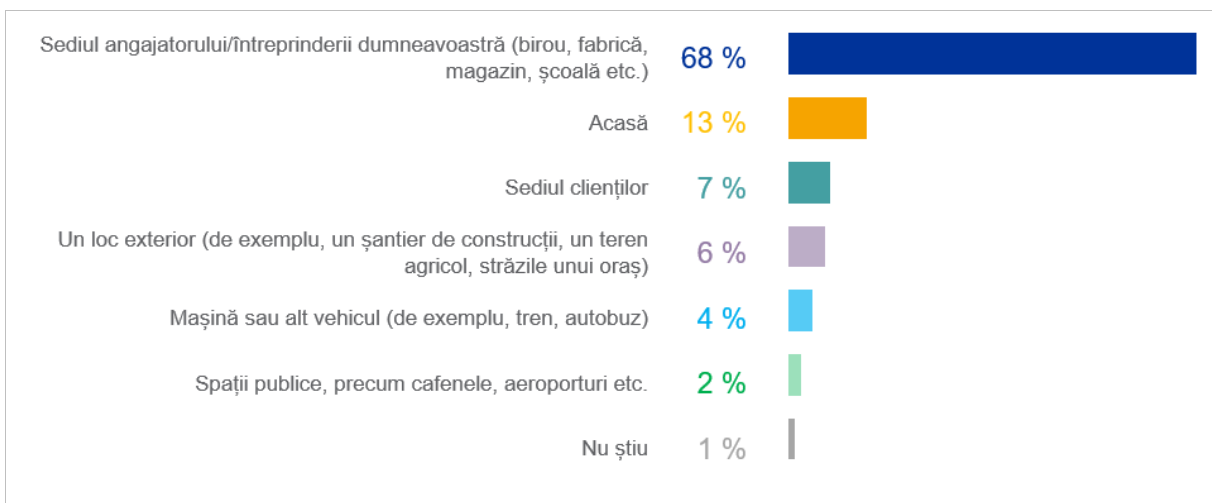
Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

1.3 Lucrătorii de pe platformele digitale

În întreaga UE, 5 % din lucrători declară că au câștigat cel puțin o parte din veniturile lor lucrând pentru o platformă digitală (de exemplu, Upwork, Freelancer, Clickworker, PeoplePerHour, Uber, Deliveroo, Handy, TaskRabbit și altele) în ultimele 12 luni. La nivel de țară, ponderea lucrătorilor care au câștigat cel puțin o parte din veniturile lor lucrând pentru o platformă digitală în ultimele 12 luni variază între 1 % în Franța și 18 % în Malta.

1.4 Locul principal de desfășurare a activității: la distanță, în format hibrid și la fața locului

Majoritatea lucrătorilor din întreaga UE (68 %) au lucrat cea mai mare parte a timpului la **sediul angajatorului/propriei întreprinderi (birou, fabrică, magazin, școală etc.)** în cele 12 luni anterioare activității de teren (+3 pp față de perioada aprilie-mai 2022). O proporție mai mică de lucrători declară că au lucrat în cea mai mare parte a timpului în ultimele 12 luni de **acasă** (13 %), de la **sediul clienților** (7 %), la un **loc exterior** (de exemplu, un șantier de construcții, un teren agricol, străzile unui oraș) (5 %), într-o **mașină sau alt vehicul** (de exemplu, tren, autobuz) (4 %) sau în **spații publice**, precum cafenele, aeroporturi etc. (2 %).

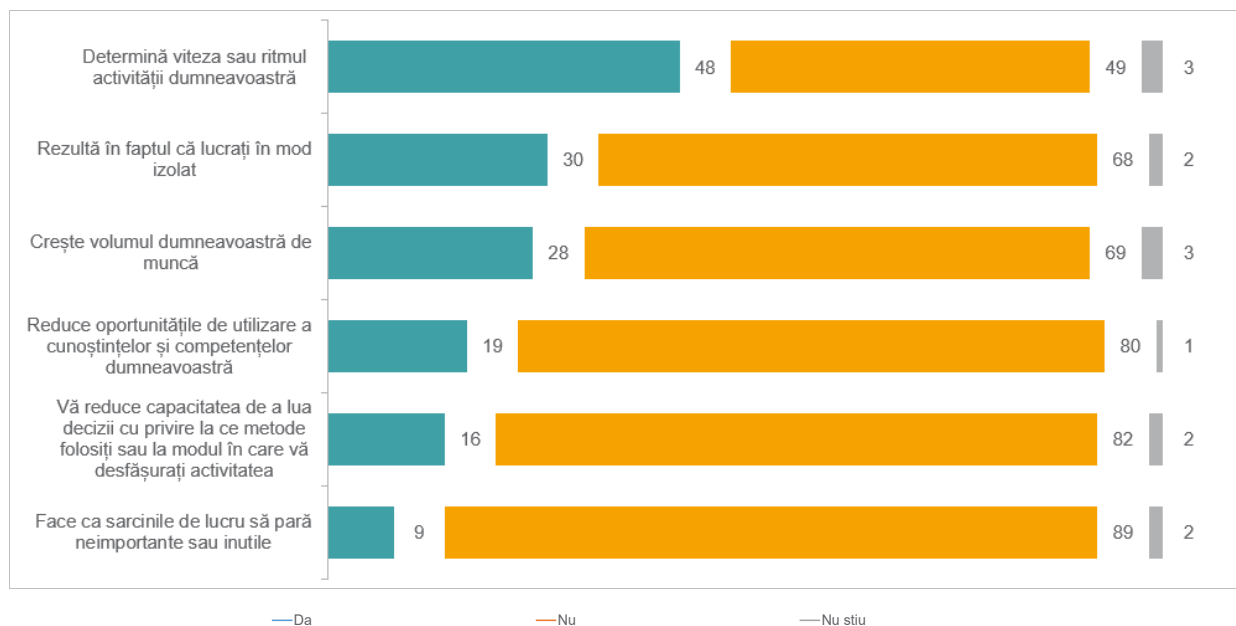
Figura 3: DX6 – În care dintre următoarele locuri ați lucrat cel mai mult în ultimele 12 luni? (Sunt permise mai multe răspunsuri, %; UE-27)

Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

1.5 Riscuri în materie de SSM legate de utilizarea tehnologiilor digitale

Aproape jumătate din lucrătorii din UE (48 %) declară că **utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă determină viteza sau ritmul activității lor**. Trei din zece (30 %) menționează că aceste tehnologii **rezultă în faptul că lucrează în mod izolat**, iar o proporție puțin mai mică (28 %) menționează o **creștere a volumului lor de muncă**. Mai puțin de doi din zece lucrători afirmă că tehnologiile digitale de la locul de muncă **reduc oportunitățile de a-și folosi cunoștințele și competențele** (19 %) sau capacitatea **de a lua decizii cu privire la metodele pe care le folosesc sau la modul în care își desfășoară activitatea** (16 %). Un procent mult mai mic de lucrători (9 %) declară că tehnologiile digitale **fac ca sarcinile de lucru să pară neimportante sau inutile**.

În 17 din cele 30 de țări cuprinse în sondaj, majoritatea lucrătorilor afirmă că utilizarea tehnologiilor digitale la locul lor de muncă determină viteza activității lor. Proporția lucrătorilor care împărtășesc acest punct de vedere variază între 32 % în Islanda și 70 % în Grecia. Aproximativ unul din doi lucrători din Italia (49 %), Irlanda (48 %) și Malta (48 %) declară că utilizarea tehnologiilor digitale rezultă în faptul că lucrează în mod izolat. În schimb, acest lucru este valabil pentru 5 % din lucrătorii din Islanda. În zece țări, cel puțin 30 % din lucrători declară că utilizarea tehnologiilor digitale le mărește volumul de muncă. Ponderea cea mai mare a lucrătorilor care au raportat acest lucru se observă în Austria (37 %) și Irlanda (36 %), iar cea mai mică se observă din nou în Islanda (11 %), urmată de Estonia (12 %) și Cehia (14 %).

Figura 4: Întrebarea A1 – Ați spune că utilizarea tehnologiilor digitale la locul dumneavoastră de muncă...?
(%, UE-27)

Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Analizând **categoriile de ocupații**, reiese că 49 % din profesioniștii, tehnicienii sau administratorii de nivel superior și 48 % din lucrătorii administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestărilor de servicii declară că utilizarea tehnologiilor digitale determină viteza activității lor, față de 44 % din lucrătorii calificați, semicalificați sau necalificați și lucrătorii agricoli. În schimb, 30 % din lucrătorii manuali calificați, semicalificați sau necalificați și lucrătorii agricoli declară că tehnologiile digitale le măresc volumul de muncă, față de 27 % din lucrătorii administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestării de servicii și dintre profesioniștii, tehnicienii sau administratorii de nivel superior.

Lucrătorii din **microîntreprinderi (<10 angajați)** prezintă o mai mare probabilitate de a declara că utilizarea tehnologiilor digitale la locul de muncă rezultă în faptul că lucrează în mod izolat: 34 % din salariații din cele mai mici locuri de muncă raportează acest impact, comparativ cu 30 % din salariații din locurile de muncă cu 10-49 sau 50-249 de salariați și 28 % din salariații din cele mai mari locuri de muncă, cu peste 250 de salariați.

În ceea ce privește **sectoarele de activitate**, se observă că lucrătorii angajați în agricultură, horticultură, silvicultură sau pescuit (35 %) și în domeniul sănătății și al asistenței sociale (30 %) tind în mai mare măsură să afirme că utilizarea tehnologiilor digitale le mărește volumul de muncă. Acest lucru este în contrast cu procentele mai mici din alte sectoare, în special din domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor, al finanțelor, al serviciilor profesionale, științifice sau tehnice (25 %) și al serviciilor legate de educație (24 %). Sectorul producției sau al ingineriei prezintă cea mai mare proporție de lucrători care declară că tehnologiile digitale determină viteza sau ritmul muncii (51 %); urmat îndeaproape de sectorul informaticii, al comunicațiilor, al finanțelor și al serviciilor profesionale (50 %). Riscul de a lucra în izolare variază, de asemenea, de la un sector la altul: serviciile sociale, culturale, personale și de altă natură (33 %) și agricultura, industria prelucrătoare, comerțul/transportul și tehnologia informației/comunicațiilor (32 %) prezintă cea mai mare proporție a lucrătorilor care declară acest impact. În final, lucrătorii din agricultură, horticultură, silvicultură sau pescuit prezintă cea mai mare probabilitate să raporteze că tehnologiile digitale reduc oportunitățile de a-și folosi cunoștințele și competențele (24 %). În schimb, cei din sectorul furnizării de gaze, energie electrică sau apă ori din industria extractivă prezintă cea mai mică probabilitate de a declara acest risc (16 %).

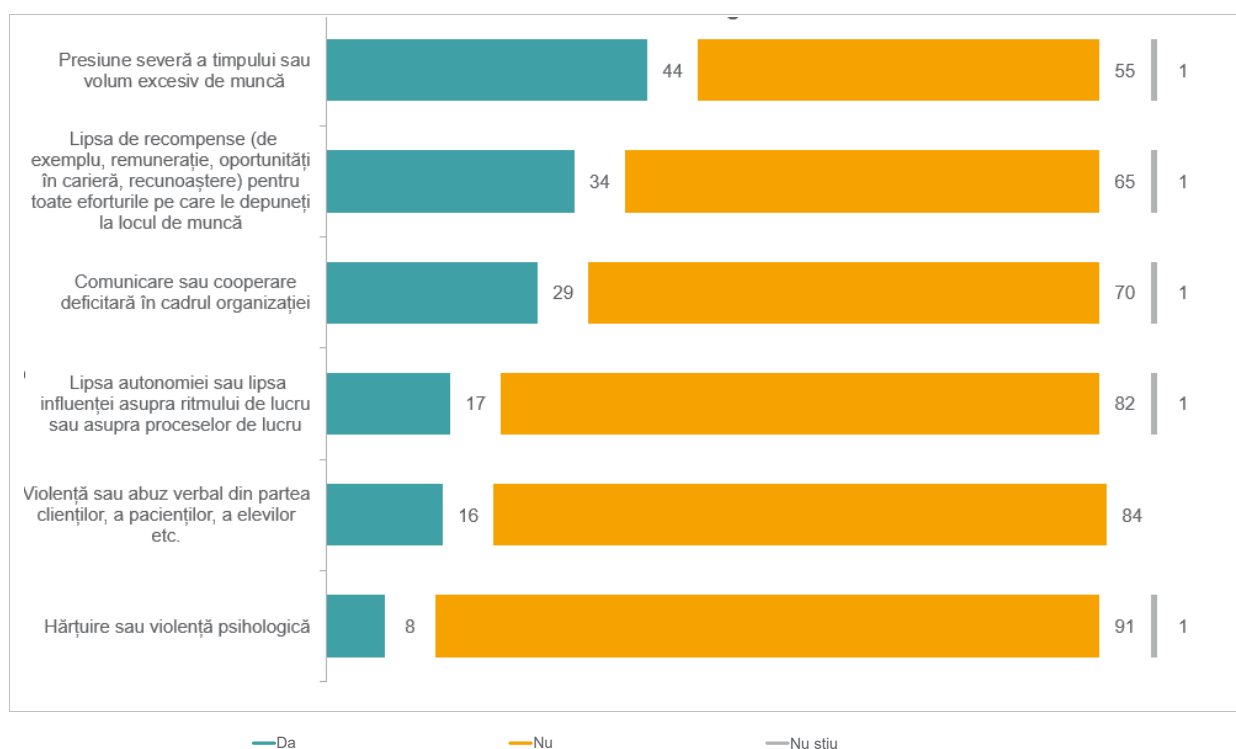
2 Riscurile psihosociale și sănătatea mentală la locul de muncă

2.1 Factori de risc psihosociali

Mai mult de patru din zece lucrători din UE (44 %) declară că sunt expuși unei **presiuni severe a timpului sau unui volum excesiv de muncă**. Aproximativ o treime (34 %) declară **lipsa de recompense** (de exemplu, remunerație, oportunități în carieră, recunoaștere) pentru toate eforturile pe care le depun la locul de muncă, aceștia fiind urmați de 29 % care sunt expuși unei **comunicări sau cooperări deficitare în cadrul organizației lor**.

Un procent mai mic de lucrători declară că sunt expuși **lipsei de autonomie sau de influență** asupra ritmului de lucru sau asupra proceselor de lucru (17 %) și **violenței sau abuzului verbal** din partea clienților, a pacienților, a elevilor etc. (16 %). În final, aproape unul din zece lucrători (8 %) declară că este expus la **hărțuire sau violență psihologică** la locul de muncă.

Figura 5: Întrebarea B1 – Ați spune că la locul de muncă sunteți expus(ă) la următorii factori? (% , UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Analizând rezultatele în funcție de **tipul ocupației**, se constată că expunerea la presiune severă a timpului sau la un volum excesiv de muncă este mai frecventă în rândul profesioniștilor, tehnicienilor sau administratorilor de nivel superior (47 %), comparativ cu lucrătorii calificați, semicalificați sau necalificați (inclusiv lucrătorii agricoli) (42 %) și cu lucrătorii administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestării de servicii (43 %).

Expunerea lucrătorilor la factorii de risc psihosociali legați de muncă diferă în funcție de **dimensiunea locului de muncă**. De exemplu, în timp ce 32 % din lucrătorii din întreprinderile mari (peste 250 de angajați), 31 % din cei din întreprinderile mici (10-49 de angajați) și 30 % din cei din întreprinderile mijlocii (50-249 de angajați) declară că sunt expuși la o comunicare sau cooperare deficitară în cadrul organizației, acest lucru afectează doar 23 % din lucrătorii din microîntreprinderi (<10 angajați).

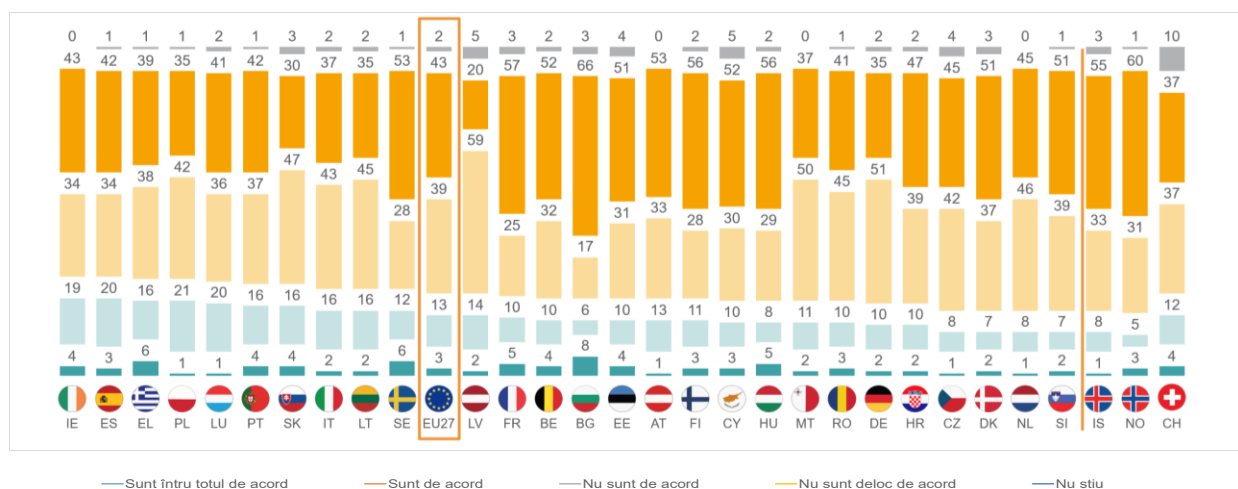
Lucrătorii din **domeniul sănătății sau al asistenței sociale** sunt cei mai expuși riscului de expunere la riscuri psihosociale legate de muncă. În acest sector, 50 % din lucrători raportează că se confruntă cu o presiune severă a timpului și cu un volum excesiv de muncă, față de 45 %, în medie, în toate sectoarele. În plus, 41 % afirmă că se confruntă cu lipsa de recompense (de exemplu, remunerație, oportunități în carieră, recunoaștere) pentru toate eforturile pe care le depun la locul de muncă, față de 33 %, în medie, în toate sectoarele. În mod similar, 25 % din lucrătorii din domeniul sănătății și al asistenței sociale declară că sunt expuși la violență sau abuz verbal din partea clienților, pacienților, elevilor etc., un procent semnificativ mai mare decât media de 15 % înregistrată în toate sectoarele.

2.2 Percepții cu privire la nesiguranța locului de muncă

În ceea ce privește nesiguranța locului de muncă, un alt factor de risc psihosocial important, 16 % din lucrătorii din UE sunt de acord că **și-ar putea pierde locul de muncă în următoarele șase luni**. Cu toate acestea, marea majoritate a lucrătorilor din UE (82 %) nu împărtășesc această îngrijorare cu privire la posibila pierdere a locului de muncă în viitorul imediat.

Cele mai mari procente de lucrători care sunt de acord că ar putea să-și piardă locul de muncă în următoarele șase luni se înregistrează în Irlanda și Spania (ambele de 23 %), Grecia și Polonia (ambele de 22 %) și Luxemburg (21 %). În schimb, lucrătorii din Cehia, Danemarca, Islanda, Țările de Jos, Norvegia și Slovenia se simt cel mai în siguranță, doar 8 %-9 % exprimându-și îngrijorarea cu privire la potențiala pierdere a locului de muncă.

Figura 6: Întrebarea E2_3 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea mentală la locul dumneavoastră de muncă? Aș putea să-mi pierd locul de muncă în următoarele 6 luni (% pe țări; UE-27 și IS, NO, CH)



Bază: toți respondenții (n=28 220)

2.3 Discuție despre sănătatea mentală la locul de muncă

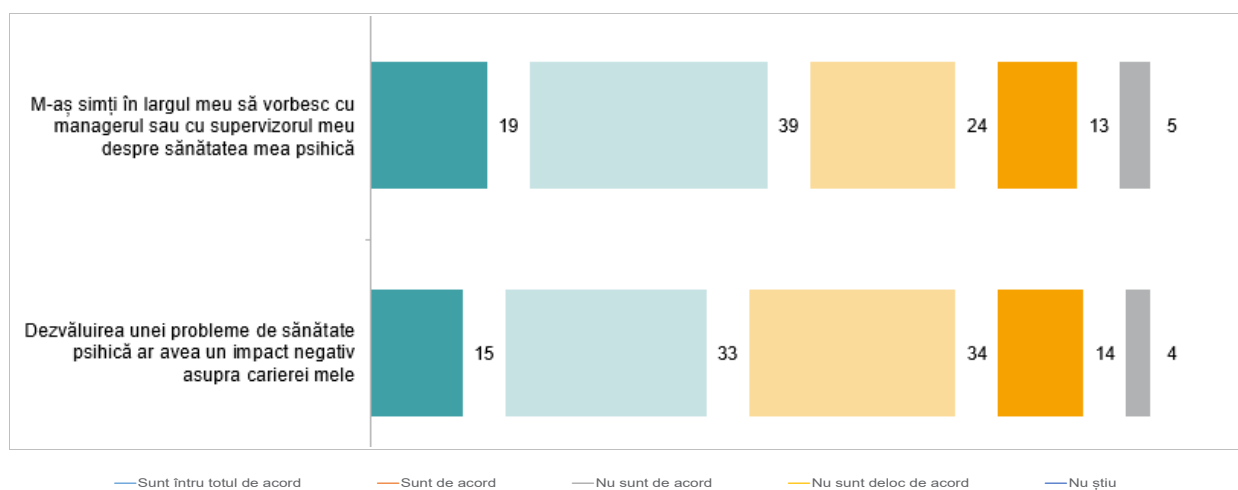
În conformitate cu rezultatele sondajului Pulsul SSM realizat în aprilie-mai 2022, lucrătorii din întreaga UE au opinii împărțite cu privire la **existența unui impact negativ asupra carierei lor dacă ar dezvălui o problemă de sănătate mentală**: 15 % sunt „întru totul de acord” și 33 % „de acord” că acest lucru ar putea fi adevărat, în timp ce 14 % „nu sunt deloc de acord” și 34 % „nu sunt de acord”. Cu toate acestea, aproape șase din zece lucrători **s-ar simți în largul lor să vorbească cu managerul sau cu supervisorul despre sănătatea lor mentală** (19 % sunt „întru totul de acord”, iar 39 % sunt „de acord”).

O mare majoritate a lucrătorilor din Cehia (60 %), Franța și Italia (ambele 63 %), Cipru (67 %) și Grecia (69 %) sunt „întru totul de acord” sau sunt „de acord” că dezvăluirea unei probleme de sănătate mentală ar avea un impact negativ asupra carierei lor. În 14 țări, majoritatea lucrătorilor nu sunt de

acord cu afirmația că dezvăluirea unei probleme de sănătate mentală ar avea un impact negativ asupra carierei lor. Nivelul total de dezacord este cel mai ridicat în Islanda (82 %), Ungaria (71 %) și Suedia (70 %).

Aproximativ opt din zece lucrători din Finlanda (80 %), Suedia (80 %) și Danemarca (81 %) sunt „de acord” sau sunt „întru totul de acord” că s-ar simți în largul lor să vorbească cu managerul sau cu supervisorul despre sănătatea lor mentală. În contrast puternic, în Ungaria, mai puțin de jumătate din lucrători (32 %), în total, sunt de acord că s-ar simți confortabil să discute cu managerul lor despre o problemă de sănătate mentală.

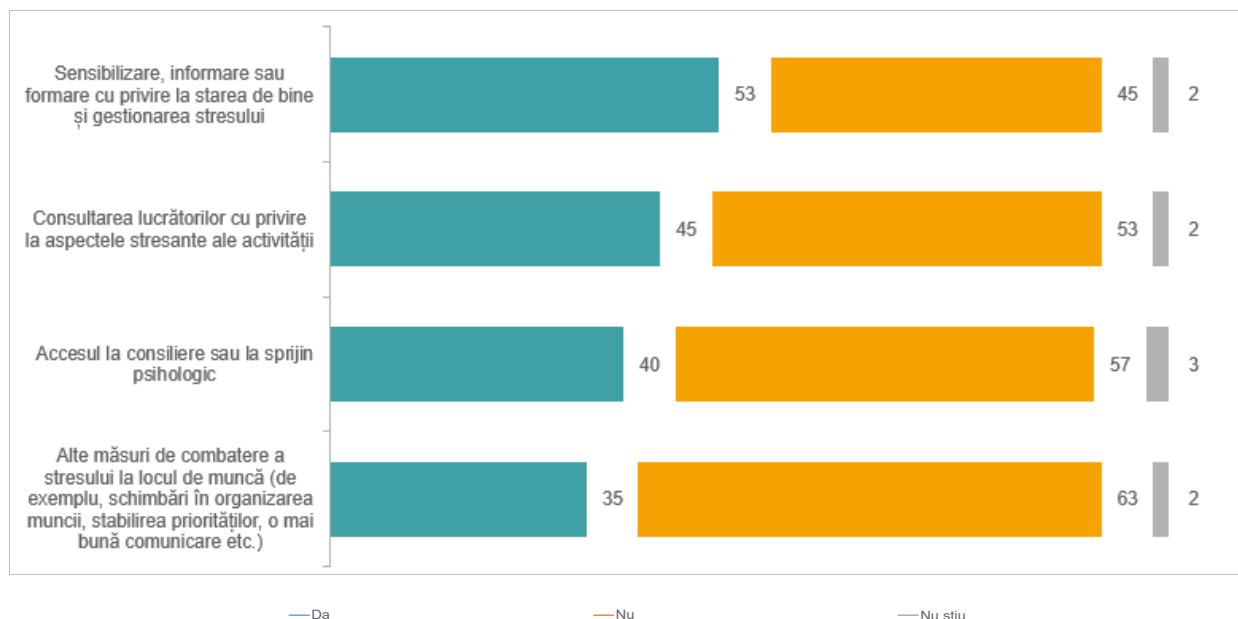
Figura 7: Întrebarea E2 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea mentală la locul dumneavoastră de muncă? (% , UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

2.4 Inițiative pentru abordarea stresului și a problemelor de sănătate mentală la locul de muncă

O mică majoritate a lucrătorilor (53 %) declară că la locul de muncă sunt disponibile programe de **sensibilizare, informare sau formare** cu privire la starea de bine și gestionarea stresului. **Consultarea lucrătorilor cu privire la aspectele stresante ale muncii** este raportată de 45 % din lucrători, iar **accesul la consiliere sau sprijin psihologic este raportat** de 40 % din lucrători. **Alte măsuri** pentru combaterea stresului la locul de muncă, cum ar fi schimbări în organizarea muncii, stabilirea priorităților și o mai bună comunicare, sunt menționate de 35 % din lucrători.

Figura 8: Întrebarea E1 – Este vreuna dintre următoarele inițiative disponibilă la locul dumneavoastră de muncă? (% , UE-27)

Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Profesioniștii, tehnicienii sau administratorii de nivel superior și lucrătorii administrativi, din domeniul vânzării sau al prestării de servicii sunt mai predispuși să raporteze disponibilitatea inițiativelor preventive la locul de muncă în comparație cu lucrătorii calificați, semicalificați sau necalificați; acest lucru se observă în ceea ce privește sensibilizarea și formarea (raportate de 54 %-56 % din lucrătorii din ocupațiile menționate mai sus, față de 47 % din lucrătorii calificați, semicalificați și necalificați), consilierea sau sprijinul psihologic (41 % față de 33 %) și consultările cu lucrătorii cu privire la aspectele stresante (45 %-46 % față de 40 %).

Cu cât este mai mare întreprinderea, cu atât este mai mare probabilitatea ca lucrătorii să menționeze existența unor inițiative care abordează stresul și starea de bine la locul de muncă. De exemplu, 66 % din lucrătorii din întreprinderile mari (peste 250 de angajați) declară că la locul lor de muncă există inițiative de sensibilizare și formare, în timp ce acest lucru este valabil pentru 55 % din lucrătorii din întreprinderile mijlocii (50-249 de angajați), 50 % din lucrătorii din întreprinderile mici (10-49 de angajați) și 42 % din lucrătorii din microîntreprinderi (<10 angajați).

3 Schimbările climatice și securitatea și sănătatea în muncă

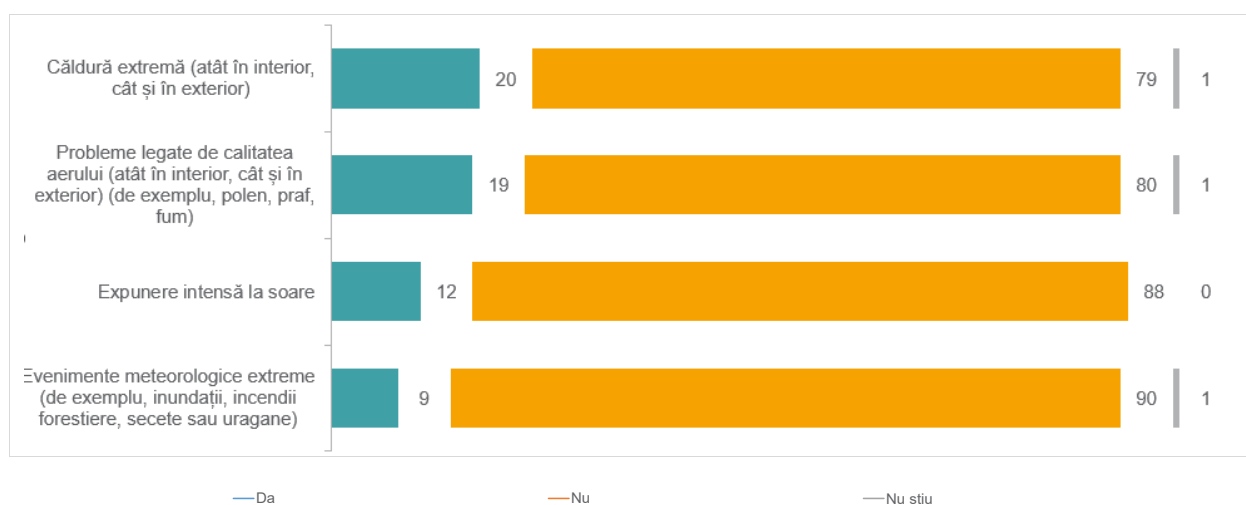
3.1 Expunerea la factorii de risc legați de schimbările climatice

La nivelul UE, 33 % din lucrători declară că au fost **expuși la locul de muncă la cel puțin un factor de risc legat de schimbările climatice** în ultimele 12 luni. Mai precis, 20 % din lucrători declară că sunt expuși la **căldură extremă** (atât în interior, cât și în exterior), iar 19 % la **probleme legate de calitatea aerului**, de exemplu polen, praf sau fum (atât în interior, cât și în exterior). Un procent mai mic dintre respondenți declară că au fost afectați de expunerea intensă la soare (12 %) sau de **fenomene meteorologice extreme** (de exemplu, inundații, incendii forestiere, secete sau uragane) (9 %)².

Grecia (35 %) are cea mai mare proporție de lucrători care au fost expuși la căldură extremă în ultimele 12 luni. Grecia este urmată de Cipru (30 %), Croația (28 %), Slovacia și Malta (ambele cu 27 %). La celălalt capăt al clasamentului țărilor, în Norvegia (7 %) și Suedia (12 %), probabilitatea ca lucrătorii să fi fost expuși la căldură extremă la locul de muncă este cea mai mică.

Cele mai mari procente de lucrători care raportează expunere la probleme legate de calitatea aerului interior sau exterior la locul de muncă se observă în Austria (32 %), Finlanda (31 %) și Grecia (30 %), urmate îndeaproape de Cipru (28 %), Polonia și Malta (ambele cu 27 %). În schimb, expunerea la probleme legate de calitatea aerului la locul de muncă este cel mai puțin probabilă în rândul lucrătorilor din Germania (13 %), Irlanda și Ungaria (ambele cu 14 %).

Figura 9: Întrebarea B2 – În ultimele 12 luni, ați spune că la locul de muncă ați fost expus(ă) următorilor factori? (% , UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Majoritatea **lucrătorilor calificați, semicalificați sau necalificați** au fost expuși la căldură extremă (în interior sau în aer liber) (55 %) sau la probleme legate de calitatea aerului (de exemplu, polen, praf, fum) (53 %), deși acest lucru se aplică la doar 10 % din cei cu ocupații profesionale și administrative. În mod similar, 35 % din lucrătorii calificați, semicalificați sau necalificați declară că sunt expuși la soare intens, comparativ cu 5 % din profesioniști, tehnicieni sau administratorii de nivel superior și dintre lucrătorii administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestării de servicii.

² Această explorare a schimbărilor climatice și a securității în muncă reprezintă o adăugire nouă la acest studiu. Întrebările discutate în acest capitol sunt adresate pentru prima dată în cadrul acestui val, ceea ce înseamnă că nu se pot identifica tendințe din date anterioare.

Expunerea la factorii de risc legați de schimbările climatice variază, de asemenea, între **sectoare**. Lucrătorii din agricultură, horticultură, silvicultură sau pescuit raportează cea mai mare expunere la căldură extremă (atât în interior, cât și în exterior) (35 %), urmați, la distanță, de cei din construcții (26 %) și din sectorul furnizării de gaze, energie electrică sau apă ori din industria extractivă (24 %). Alte sectoare prezintă un nivel mai scăzut de expunere (între 17 % și 21 %). Un tipar similar se observă în cazul problemelor legate de calitatea aerului din interior sau din exterior, cum ar fi polenul, praful sau fumul.

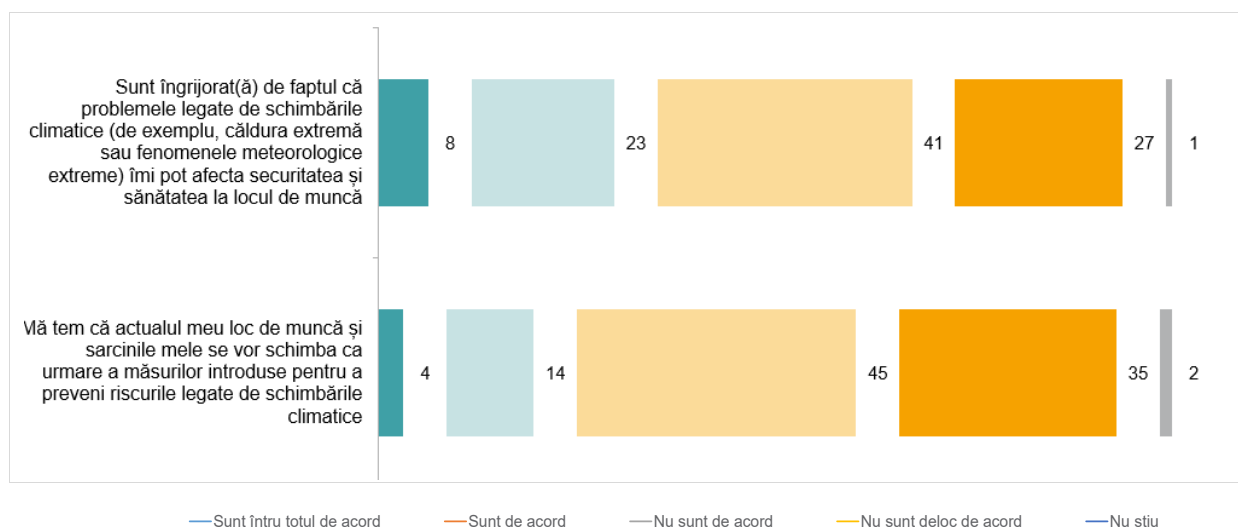
3.2 Preocupări legate de schimbările climatice și securitatea și sănătatea la locul de muncă

Trei din zece lucrători sunt de acord, când sunt întrebați dacă **sunt îngrijorați că problemele legate de schimbările climatice (de exemplu, căldura extremă sau fenomenele meteorologice extreme) pot avea un impact asupra securității și sănătății lor la locul de muncă** (8 % sunt „întru totul de acord” și 23 % sunt „de acord”). În schimb, 68 % nu sunt de acord cu această afirmație (41 % „nu sunt de acord” și 27 % „nu sunt deloc de acord”). O proporție mai mică de lucrători sunt de acord că **se tem că locul lor de muncă și sarcinile lor actuale se vor schimba ca urmare a măsurilor introduse pentru a preveni riscurile legate de schimbările climatice** (4 % sunt „întru totul de acord” și 14 % sunt „de acord”), în timp ce marea majoritate (80 %) nu sunt de acord cu această afirmație (45 % „nu sunt de acord” și 35 % „nu sunt deloc de acord”).

În Grecia (51 %) și Spania (50 %), lucrătorii prezintă cea mai mare probabilitate să fie „întru totul de acord” sau „de acord” cu afirmația „Sunt îngrijorat(ă) de faptul că problemele legate de schimbările climatice (de exemplu, căldura extremă sau fenomenele meteorologice extreme) îmi pot afecta securitatea și sănătatea la locul de muncă”. Nivelul general de acord este, de asemenea, ridicat în Portugalia (47 %), Italia (42 %), Cipru și Malta (ambele 41 %). În Danemarca și Islanda, pe de altă parte, mai puțin de unul din zece lucrători (9 % în ambele cazuri) sunt de acord cu această afirmație, acestea fiind urmate de Norvegia (10 %) și Estonia (15 %).

Lucrătorii din Luxemburg (37 %), urmați de cei din Portugalia (31 %), prezintă o probabilitate mai mare decât omologii lor din alte țări să fie „întru totul de acord” sau „de acord” cu afirmația „**Mă tem că actualul meu loc de muncă și sarcinile mele se vor schimba ca urmare a măsurilor introduse pentru a preveni riscurile legate de schimbările climatice**”. În schimb, mai puțin de unul din zece lucrători sunt „întru totul de acord” sau „de acord” cu această afirmație în Estonia (9 %), Danemarca, Finlanda și Suedia (toate cu 8 %), precum și în Islanda (6 %) și Țările de Jos (5 %).

Figura 10: Întrebarea E2 – Sunteți de acord sau nu sunteți de acord cu următoarele afirmații privind stresul și sănătatea psihică la locul dumneavoastră de muncă? (% , UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

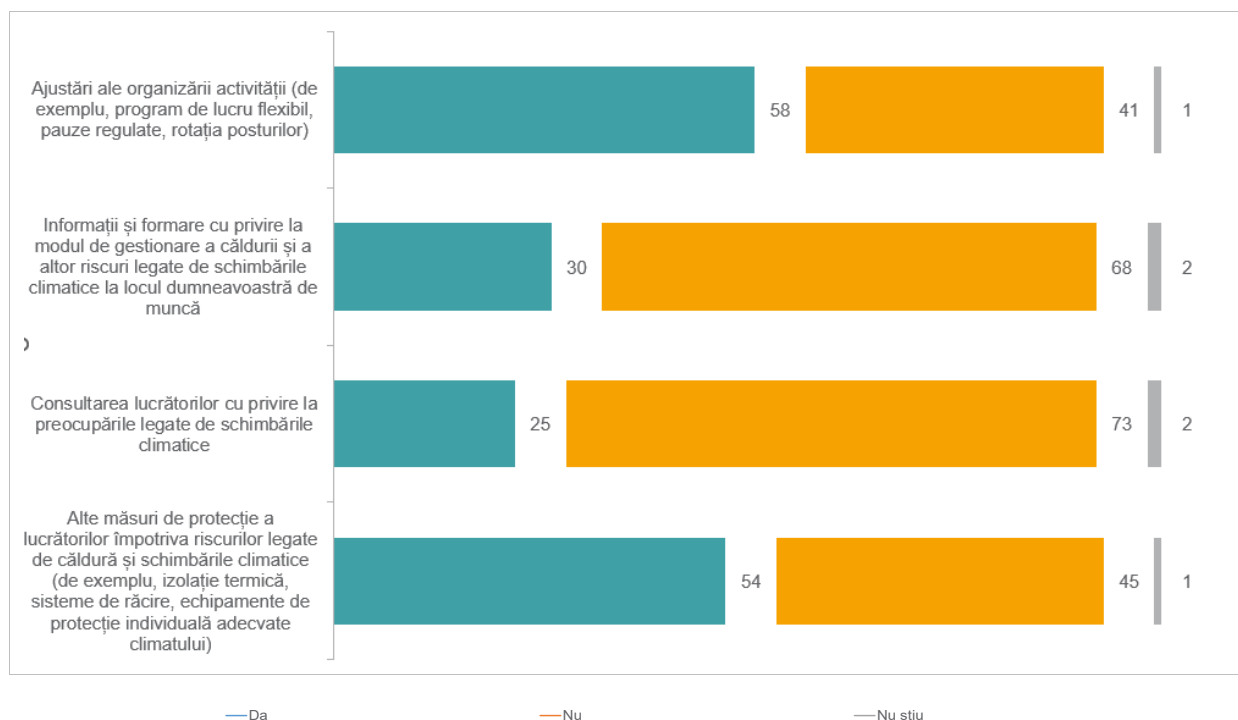
Lucrătorii din **agricultură, horticultură, silvicultură sau pescuit** prezintă o probabilitate mai mare să fie de acord că problemele legate de schimbările climatice pot avea un impact asupra securității și sănătății lor la locul de muncă (40 % față de 26 %-33 % în celelalte sectoare). În mod similar, este mai probabil ca lucrătorii din agricultură, horticultură, silvicultură sau pescuit să fie de acord că locurile lor de muncă și sarcinile lor actuale s-ar putea schimba ca urmare a măsurilor introduse pentru a preveni riscurile legate de schimbările climatice (29 % față de 16 % și 21 % în alte sectoare).

3.3 Măsuri preventive pentru abordarea efectului schimbărilor climatice asupra sănătății

Ajustările aduse organizării muncii (de exemplu, program de lucru flexibil, pauze regulate, rotația posturilor) reprezintă cea mai frecventă măsură de prevenire a stresului termic și a riscurilor legate de schimbările climatice la locul de muncă, majoritatea lucrătorilor (58 %) indicând disponibilitatea sa la locul lor de muncă. Trei din zece lucrători (30 %) menționează disponibilitatea **informațiilor și a formării cu privire la modul de gestionare a riscurilor de căldură și a altor riscuri legate de schimbările climatice la locul lor de muncă**. **Consultarea lucrătorilor cu privire la preocupările legate de schimbările climatice** este măsura cel mai puțin frecventă, 25 % din lucrători indicând că aceasta este disponibilă la locul lor de muncă. Mai mult de jumătate dintre lucrători (54 %) declară că la locul lor de muncă sunt disponibile **alte măsuri** de protecție a lucrătorilor împotriva riscurilor legate de căldură și de schimbările climatice (de exemplu, izolare termică, sisteme de răcire, echipamente individuale de protecție adecvate climei).

În 26 din cele 30 de țări în care s-a realizat sondajul Pulsul SSM, majoritatea lucrătorilor declară că la locul lor de muncă sunt disponibile ajustări ale organizării muncii (de exemplu, program de lucru flexibil, pauze regulate, rotația posturilor) pentru a preveni stresul termic și riscurile legate de schimbările climatice. Peste două treimi dintre lucrători declară că aceste măsuri sunt disponibile în Letonia (67 %), Luxemburg (68 %), Țările de Jos (72 %), Austria (73 %) și Malta (76 %). În schimb, aproximativ unul din patru lucrători din Islanda (26 %) raportează disponibilitatea acestor măsuri.

Figura 11: Întrebarea E3 – La locul dumneavoastră de muncă este disponibilă vreuna dintre următoarele măsuri pentru prevenirea stresului termic și a riscurilor legate de schimbările climatice la locul de muncă? (% , UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Lucrătorii calificați, semicalificați sau necalificați (inclusiv lucrătorii agricoli) (34 %) prezintă o probabilitate mai mare de a raporta disponibilitatea informațiilor și a formării privind modul de gestionare a riscurilor termice și a altor riscuri legate de schimbările climatice la locul lor de muncă, în comparație cu profesioniștii, tehnicienii sau administratorii de nivel superior (28 %) și cu lucrătorii administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestării de servicii (29 %). De asemenea, aceste categorii de lucrători prezintă o mai mare probabilitate de a raporta ajustări ale organizării muncii, cum ar fi programul de lucru flexibil, pauzele regulate sau rotația posturilor (61 % față de 57 %) și consultarea lucrătorilor cu privire la preocupările legate de schimbările climatice (28 % față de 24 %).

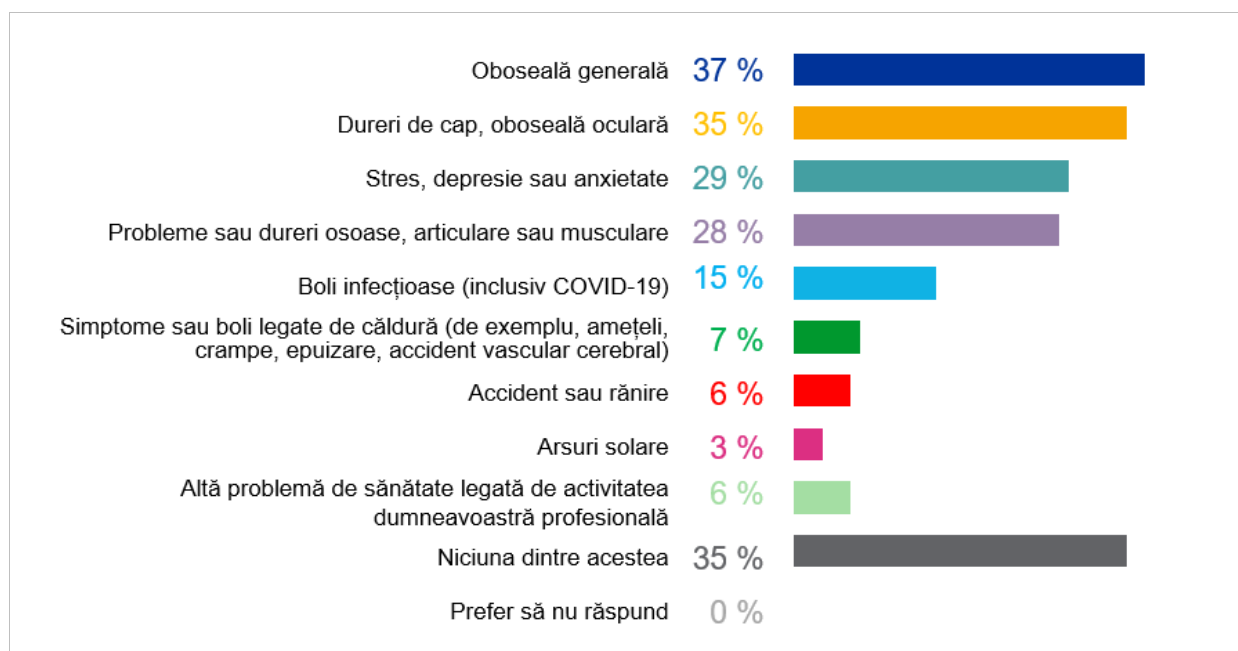
Cu cât locul de muncă este mai mare, cu atât este mai mare probabilitatea ca lucrătorii să aibă acces la informații și formare profesională despre modul de gestionare a căldurii și a altor riscuri legate de schimbările climatice în cadrul activității lor. Ponderea lucrătorilor care raportează disponibilitatea acestei măsuri de prevenire a stresului termic și a riscurilor legate de schimbările climatice la locul de muncă este de 27 % în cazul microîntreprinderilor (< 10 angajați) față de 33 % în cazul întreprinderilor mari (peste 250 de angajați).

4 Starea de sănătate a lucrătorilor

Respondenții la sondajul Pulsul SSM sunt întrebați dacă au avut probleme de sănătate cauzate sau agravate de activitatea lor. Din cele nouă probleme de sănătate abordate în sondaj, lucrătorii menționează cel mai frecvent **oboseala generală** (37 %), urmată de durerile de cap și oboseala oculară (35 %), stres, depresie sau anxietate (29 %, +2 pp față de aprilie-mai 2022) și problemele sau durerile de oase, articulare sau musculare (28 %, -2 pp față de aprilie-mai 2022).

Bolile infecțioase, inclusiv COVID-19, sunt selectate de 15 % din lucrători ca fiind o problemă de sănătate cu care s-au confruntat în ultimele 12 luni și care a fost cauzată sau agravată de munca lor (-5 pp față de aprilie-mai 2022). Mai puțin de unul din zece lucrători a prezentat **simptome sau boli asociate cu căldura**, de exemplu amețeli, crampe, epuizare sau accident vascular cerebral (7 %), **accident sau rănire** (6 %) și **arsuri solare** (3 %).

Figura 12: Întrebarea C1 – În ultimele 12 luni, v-ați confruntat cu oricare dintre următoarele probleme de sănătate cauzate sau agravate de activitatea dumneavoastră profesională? (Sunt permise mai multe răspunsuri, %; UE-27)



Bază: toți respondenții, UE-27 (n=25 688)

Problemele sau durerile osoase, articulare sau musculare cauzate sau agravate de activitatea profesională sunt mai frecvente în rândul **lucrătorilor calificați, semicalificați sau necalificați (inclusiv lucrătorii agricoli)** (34 %) decât în rândul profesioniștilor, tehnicienilor sau administratorilor de nivel superior (26 %) sau al lucrătorilor administrativi, din domeniul vânzărilor sau al prestării de servicii (28 %).

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara Uniunii.

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>