



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027
Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31
021.310.23.57, 021.316.31.33
Cod fiscal: 10464660 E-mail: ces@ces.ro www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

Biroul permanent al Senatului

Bp. 504, 25 XI 2024

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL
INTRARE Nr. 6321
IEȘIRE
Ziua 19 Luna 11 20 24

AVIZ

referitor la propunerea legislativă privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale (burnout) (b557/30.10.2024)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative privind modificarea și completarea unor acte normative pentru reglementarea epuizării profesionale (burnout) (b557/30.10.2024)*

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 19.11.2024, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare**:

- sănătatea mentală este un subiect extrem de complex, care trebuie abordat multidisciplinar și care trebuie reglementat cu implicarea și consultarea tuturor părților cu atribuții și expertiză în domeniu. În special în ceea ce privește o posibilă

reglementare a burnout-ului ca fenomen de sănătate și securitate în muncă, este nevoie de o dezbatere aprofundată pe acest subiect, împreună cu medicii specialiști (psihologi, psihiatri și alți practicieni), precum și medicii de medicina muncii, astfel încât reglementarea să se realizeze în mod corect și să fie posibil de aplicat la nivelul angajatorilor, dar și al instituțiilor statului și furnizorilor de servicii medicale;

- propunerea legislativă nu va aduce cu sine efectele pozitive pe care inițiatorii le urmăresc și, de fapt, este de natură să genereze mai multe probleme în practică decât își propune să rezolve. Cel mai mare impediment privind aplicabilitatea proiectului este faptul că burnout-ul, înainte de toate, nu este recunoscut de legislația medicală drept o afecțiune, nefigurând în Manualul Statistic al Afecțiunilor Mentale (DSM 5), astfel încât nici criteriile clare pentru evaluarea legală a acestuia nu există în accepțiune medicală;
- totodată, propunerea echivalează burnout-ul cu epuizarea profesională. În literatura internațională de specialitate, burnout-ul este considerat un fenomen de natură complexă, cu determinanți multipli (ex. individuali, sociali și ocupaționali), în timp ce legislația națională îl asociază strict cu epuizarea cauzată de muncă. Această confuzie este nejustificată și poate duce la măsuri insuficient adaptate. Tipologiile de burnout sunt diferite, iar principalele caracteristici sunt comune cu cele ale epuizării profesionale, dar între cele două nu există o sferă de suprapunere perfectă;
- potrivit propunerii, responsabilitatea principală pentru prevenirea burnout-ului revine exclusiv angajatorilor, fără a include statul ca actor activ. Lipsa unor programe educaționale și campanii naționale limitează impactul pe termen lung al remedierii problematicei sociale avute în vedere;
- diagnosticarea burnout-ului rămâne subiectivă, fiind dificil de confirmat obiectiv. Fără un ghid standardizat la nivel național, aplicarea măsurilor propuse prin inițiativa legislativă ar putea varia considerabil între practicieni;
- în absența unor criterii clare și verificabile în concret, există riscul solicitării de concedii medicale nejustificate, burnout-ul devenind un criteriu facil de invocat pentru acordarea de concedii, iar acest lucru ar suprasolicita sistemul medical și ar crește costurile pentru angajatori și pentru sistemele de asigurări sociale. Mai grav este faptul că ar submina credibilitatea diagnosticării burnout-ului;
- în acest moment, medicii de medicina muncii nu au acces la dosarul medical al salariaților, existând riscul ca un angajat să treacă de controlul medical la angajare

fără să furnizeze toate detaliile medicale personale, referitoare în special la sănătatea mentală și la riscurile aferente pe care le prezintă;

- propunerea legislativă nu prevede crearea unui cadru legal pentru angajarea sau contractarea unui psiholog specializat (definit în propunere drept "*psihologul companiei*"), care ar putea contribui la prevenție și sprijin continuu;
- introducerea evaluărilor regulate pentru identificarea riscurilor psihosociale este un pas important pentru prevenirea epuizării profesionale, permițând identificarea timpurie a semnelor de stres cronic;
- sesiuni anuale de conștientizare pot fi introduse în tematica anuală de instruire în domeniul stărnătății și securității în muncă - organizarea sesiunilor educative despre simptomele și măsurile de prevenire a burnout-ului promovează educarea angajaților și reduce riscurile de epuizare profesională;
- este imperios necesară definirea burnout-ului din punct de vedere medical în legislația specifică, înainte de toate. Ulterior, este necesară restrângerea definiției pentru epuizarea profesională. Epuizarea profesională ar trebui tratată drept un fenomen ocupațional, nu o afecțiune medicală, și să includă o definiție detaliată, bazată pe criteriile ICD-11, pentru a evita confuziile și interpretările greșite;
- este necesară clarificarea criteriilor care stabilesc cine va acoperi cheltuielile și cum anume se realizează decontarea. Fără o opțiune clară, prevederea va fi inaplicabilă. Art. 15¹, nou-introdus, prevede la alin. (2), cu titlu alternativ: „*cheltuielile aferente serviciilor de consiliere psihologica pentru epuizarea profesionala pot fi acoperite fie de angajator, fie prin asigurarea pentru accidente, în conformitate cu Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de munca și boli profesionale.*”;
- se impune standardizarea procesului de diagnosticare: introducerea unui ghid oficial de diagnostic, utilizând instrumente validate științific (ex. *Maslach Burnout Inventory*) și evaluări multidisciplinare pentru confirmarea cazurilor, care ar reduce subiectivitatea și riscul de abuz.
- specialiștii în sănătate și securitate în muncă ar trebui implicați în mod explicit în evaluarea riscurilor psihosociale și dezvoltarea măsurilor preventive, în colaborare cu psihologii;
- ar fi oportună introducerea posibilității contractării psihologului companiei, în sensul creării unui cadru legal care să permită angajatorilor să contracteze psihologi specializați, pentru consiliere preventivă, diagnostic și suport continuu;

- sunt necesare măsuri de prevenție a situațiilor abuzive, prin implementarea unor mecanisme clare de verificare a cazurilor raportate, cum ar fi: o durată limitată a concediilor medicale acordate inițial, reevaluări periodice, audituri regulate ale cazurilor raportate, pentru a detecta posibile abuzuri etc.;
- statul ar trebui să inițieze programe educaționale și campanii de informare despre sănătatea mentală, prevenirea epuizării profesionale, cât și despre utilizarea responsabilă a concediilor medicale.

Președinte,

Bogdan SIMION

