



GHID PENTRU APRECIEREA CALITĂȚII EVALUĂRII RISCURILOR ȘI A MĂSURILOR DE GESTIONARE A RISCURILOR ÎN VEDEREA PREVENIRII RISCURILOR PSIHOSOCIALE

*Publicație fără caracter obligatoriu destinată
inspectorilor de muncă din Uniunea Europeană*

*Comitetul înalților responsabili cu inspecția
muncii
Grup de lucru: Riscuri noi și emergente
(EMEX)*

Adoptat la 8 octombrie 2018

Cuprins

1. Introducere	3
2. Cerințe legale	4
3. Perspective generale asupra riscurilor psihosociale.....	5
3.1 Definiții	5
3.2 Condiții de muncă și riscuri psihosociale	5
3.3 Exemple de riscuri psihosociale	6
3.4 Consecințe ale riscurilor psihosociale	9
4. Calitatea evaluării riscurilor psihosociale, efectuată de angajator	11
4.1 Procesul de evaluare a riscurilor psihosociale	11
4.1.1 Identificarea riscurilor psihosociale și a lucrătorilor care pot fi expuși la acestea	11
4.1.2 Evaluarea și stabilirea priorității riscurilor.....	12
4.1.3 Stabilirea măsurilor de prevenire și protecție și aplicarea acestora	12
4.1.4 Monitorizare și revizuire.....	13
4.2 Metode de evaluare a riscurilor în vederea prevenirii riscurilor psihosociale.....	13
5. Exemple de măsuri pentru prevenirea riscurilor psihosociale	15
5.1 Volumul de muncă și ritmul de lucru	15
5.2 Violență din partea terților la locul de muncă	15
5.3 Hărțuire și agresivitate.....	15
5.4 Alte riscuri psihosociale	16
6. Modalitatea de efectuare a unui control utilizând abordarea preventivă a riscurilor psihosociale	17
6.1 Planificarea controlului	17
6.2 În timpul controlului	17
6.3 După control.....	19
Referințe	21
Publicații și linkuri utile.....	22
Anexa 1 – Lista de întrebări pentru aprecierea calității evaluării riscurilor și a măsurilor privind riscurile psihosociale.....	24
Anexa 2 – Lista organizațiilor membre ale Grupului de lucru EMEX al SLIC.....	26

Notă: Toate sugestiile adresate inspectorilor de muncă în prezentul document sunt numai cu titlu de recomandare. Se va aplica legislația națională a statelor membre respective.

1. Introducere

Comitetul Înalților Responsabili cu Inspectia Muncii (Senior Labour Inspectors' Committee – SLIC) a decis, în luna mai 2017, să înființeze un grup de lucru (Working Group – WG) care să analizeze riscurile noi și emergente, denumit *Grupul de lucru pentru riscurile emergente la adresa securității și sănătății în muncă* (WG EMEX). Obiectivul acestui grup de lucru a fost să abordeze afecțiunile musculo-scheletice (AMS), riscurile psihosociale, precum și provocările demografice cu care se confruntă toate statele membre ale Uniunii Europene.

Contextul inițial al WG EMEX a fost comunicarea Comisiei Europene din ianuarie 2017, care a identificat riscurile noi și emergente ca fiind preocupări tot mai mari pentru angajatorii europeni și, implicit, pentru Inspectoratele Naționale de Muncă (INM).

Principalul obiectiv atribuit WG EMEX este de a consolida aplicarea normelor care reglementează condițiile de muncă ergonomice și psihosociale, încurajând crearea mediilor de muncă durabile pentru femei și bărbați, precum și pentru lucrători tineri și vârstnici.

Reprezentanți din Cipru, Danemarca, Finlanda, Grecia, Polonia, România și Suedia (președinte) au constituit WG EMEX în septembrie 2017.

Scopul prezentului ghid este de a sprijini INM în vederea elaborării procedurilor de control și de a crește încrederea inspectorilor de muncă în contextul abordării calității evaluărilor riscurilor și a măsurilor de gestionare a riscurilor referitoare la riscurile psihosociale.

2. Cerințe legale

Directiva-cadru 89/391/CEE obligă angajatorii să pună în aplicare măsuri preventive pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor. Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, în toate aspectele legate de muncă referitoare la activitatea desfășurată, inclusiv cu privire la riscurile psihosociale.

Unele dintre principiile generale de prevenire enumerate în directiva-cadru sunt relevante pentru riscurile psihosociale la locul de muncă:

- evitarea riscurilor,
- evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate,
- combaterea riscurilor la sursă,
- adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de muncă și a metodelor de producție și de lucru, în vederea reducerii monotoniei muncii și a muncii cu ritm predeterminat, precum și pentru diminuarea efectelor acestora asupra sănătății,
- furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor,
- dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul muncă.

Alte directive specifice privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM), ce conțin dispoziții referitoare la mediul psihosocial de muncă, sunt următoarele:

- Directiva 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează;
- Directiva 90/270/CEE a Consiliului privind condițiile minime de securitate și sănătate pentru lucrul la monitor și
- Directiva 2010/32/UE a Consiliului de punere în aplicare a Acordului-cadru privind prevenirea rănilor provocate de obiecte ascuțite în sectorul spitalicesc și în cel al asistenței medicale, încheiat între HOSPEEM și EPSU.

Directiva-cadru a fost transpusă în legislația națională în toate statele membre ale UE. Este o directivă cu cerințe minime, ceea ce înseamnă că legislația națională poate avea standarde mai ridicate. Există diverse abordări în ceea ce privește prevenirea riscurilor psihosociale în statele membre. Unele state membre nu menționează în mod explicit riscurile psihosociale în legislația lor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, în timp ce altele subliniază că este necesar a le lua în considerare în cadrul acestor norme. Unele state membre solicită evaluări ale riscurilor psihosociale, iar câteva susțin chiar implicarea unor experți. Unele state membre au elaborat ghiduri privind prevenirea riscurilor psihosociale.ⁱ

Pe lângă legislație, dialogul social contribuie la îmbunătățirea condițiilor de muncă. Partenerii sociali europeni au recunoscut importanța riscurilor psihosociale prin semnarea Acordului-cadru privind stresul la locul de muncă (2004), a Acordului-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă (2007), precum și a Liniilor directoare multisectoriale pentru combaterea violenței și a hărțuirii din partea unor terți la locul de muncă (2010). Aceste acorduri reprezintă un angajament pentru dezvoltarea și aplicarea conținutului lor la nivel național.ⁱⁱ

3. Perspective generale asupra riscurilor psihosociale

3.1 Definiții

Riscurile psihosociale sunt definite de Organizația Internațională a Muncii (OIM) pe de o parte din punctul de vedere al interacțiunilor acestora la nivel de conținut al muncii, organizare și gestionare a muncii și alte condiții de mediu și organizaționale și, pe de altă parte, din punctul de vedere al competențelor și nevoilor lucrătorilor. Aceste interacțiuni pot reprezenta un pericol pentru sănătatea lucrătorilor din prisma percepției și experienței acestora. O definiție mai simplă este aceea că riscurile psihosociale sunt acele aspecte ale proiectării, organizării și gestionării muncii, împreună cu contextele lor sociale și de mediu, cu potențial de a cauza vătămări de natură psihologică, socială sau fizică. Riscul psihosocial la locul de muncă se referă la probabilitatea ca anumite aspecte ale proiectării, organizării și gestionării muncii, împreună cu contextele lor sociale și de mediu, să aibă consecințe negative de natură fizică, psihologică și socială.ⁱⁱⁱ

Hărțuirea se manifestă prin tentative repetate și persistente de a chinui, intimida, frustra sau provoca o altă persoană.^{iv}

Comportamentul agresiv (bullying) este o situație în care una sau mai multe persoane, într-o perioadă de timp, se simt a fi în mod persistent ținta acțiunilor negative din partea uneia sau a mai multor persoane, într-o situație în care victima are dificultăți în a se apăra împotriva acestor acțiuni.^{iv}

Violența din partea terților se referă la amenințări, violență fizică și violență psihologică (de exemplu violență verbală) din partea terților, cum ar fi consumatori, clienți și pacienți care primesc bunuri sau servicii.^v

Stresul este efectul pe care lucrătorii îl pot simți atunci când apar cerințe și presiuni de lucru care nu corespund cunoștințelor și abilităților lor și care le pun la încercare capacitatea de a le face față.^v

3.2 Condiții de muncă și riscuri psihosociale

Viața profesională se schimbă într-un ritm alert. Creșterea flexibilității pe piața forței de muncă înseamnă mai multe locuri de muncă cu timp parțial, temporare și precare. Tehnologia informației a determinat schimbări în ceea ce privește modul de desfășurare și de organizare a activității. Tehnologia favorizează posibilitatea de a lucra în regim permanent și se conturează o societate activă 24 de ore din 24. Schimbarea la nivelul vieții profesionale înseamnă cereri mai mari de locuri de muncă și presupune flexibilitate și cunoștințe din partea lucrătorilor. Diferențierea dintre programul de lucru și timpul liber nu mai este atât de simplă. Tehnologia de vârf înseamnă o productivitate sporită, dar poate, de asemenea, să provoace stres și să pună în pericol sănătatea lucrătorilor.

Riscurile psihosociale de natură profesională se numără printre principalele riscuri emergente la adresa sănătății și securității și sunt asociate problemelor de la locul de muncă, cum ar fi hărțuirea și agresivitatea, violența și stresul la locul de muncă. Stresul este legat de performanțe mai slabe, de o rată mai mare de absenteism și de accidente. Stresul profesional poate contribui la creșterea numărului de cazuri de pensionare anticipată. Stresul excesiv poate constitui un pericol pentru sănătatea lucrătorilor.

Aproximativ jumătate din numărul lucrătorilor europeni consideră că stresul este întâlnit frecvent la locul lor de muncă și că reprezintă cauza a aproximativ jumătate din totalul zilelor de lucru pierdute. În Europa, 25 % dintre lucrători declară că suferă stres profesional tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului lor de lucru, un procent similar raportând că munca le afectează în mod negativ sănătatea.ⁱⁱ Estimările costurilor suportate de către angajatori și de societate sunt considerabile, fiind de ordinul a miliarde de euro la nivel european. Stresul profesional reprezintă aproximativ jumătate din totalul zilelor de lucru pierdute, deoarece perioadele de absență generate de stres sunt relativ de lungă durată. Stresul cauzează performanțe profesionale reduse și poate conduce la accidente. Aproximativ o cincime din rata de fluctuație a personalului este asociată stresului la locul de muncă.ⁱ

Pe de altă parte, munca poate avea consecințe pozitive asupra sănătății și bunăstării individuale, dacă există condiții de muncă ce promovează o calitate ridicată a locurilor de muncă, precum asistența socială, sarcini importante, echilibrul dintre viața profesională și viața de familie, precum și capacitatea de a influența modul de organizare a muncii. Munca poate oferi oamenilor un scop, resurse financiare, o sursă de identitate, dezvoltare personală, integrare socială și dezvoltare a carierei - toate acestea îmbunătățind bunăstarea mentală.ⁱⁱ

Riscurile psihosociale apar din cauza proiectării, organizării și gestionării necorespunzătoare a muncii, precum și a unui context socio-profesional dificil. Atunci când sunt privite ca și probleme organizaționale în loc de probleme individuale, riscurile psihosociale pot fi la fel de ușor de gestionat ca și alte riscuri la adresa securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

3.3 Exemple de riscuri psihosociale

Numeroase tipuri diferite de riscuri psihosociale pot avea efecte negative asupra sănătății și bunăstării lucrătorilor. Cele mai reprezentative riscuri psihosociale sunt volumul prea mare de muncă, ritmul de lucru excesiv de rapid, precum și comportamentul social negativ, cum ar fi violența sau hărțuirea.

Tabelul 1. Exemple de riscuri psihosociale (Esener 2010, ^{vi} adaptare după Cox 1993 ^{vii})	
Activitatea propriu-zisă	Monotonia muncii sau ciclurile scurte de lucru, munca fragmentată sau inutilă, competențele insuficient utilizate, gradul ridicat de incertitudine, contactul permanent cu clienți, pacienți, elevi dificili etc.
Volumul de muncă și ritmul de lucru	Volumul de muncă supradimensionat sau subdimensionat, ritmul determinat de automatizare, nivelurile ridicate de presiune a timpului și presiunea permanentă a termenelor
Timpul de lucru	Lucrul în schimburi, turele de noapte, programele de lucru inflexibile, timpul de lucru neprevăzut, programul prelungit sau neadaptat la viața socială
Controlul	Gradul scăzut de participare la procesul de luare a deciziilor, lipsa controlului asupra volumului de muncă, ritmul de lucru, lucrul în schimburi etc.

Mediul de muncă și echipamentul de muncă	Disponibilitatea redusă, caracterul inadecvat sau întreținerea necorespunzătoare a echipamentului de muncă; condiții necorespunzătoare de mediu, cum ar fi lipsa spațiului, iluminatul redus și zgomotul excesiv
Funcția și cultura organizațională	Comunicare deficitară, nivel redus de sprijin pentru soluționarea problemelor și dezvoltarea personală, lipsa de sprijin din partea conducerii; lipsa definirii obiectivelor organizaționale sau a unui acord asupra acestora
Relații interpersonale la locul de muncă	Izolarea socială sau fizică, relații defectuoase cu superiorii, conflicte interpersonale, lipsa suportului social, hărțuire, intimidare, stil de conducere necorespunzător și violență din partea terților
Rolul în organizare	Ambiguitatea rolului, roluri conflictuale și responsabilitate pentru oameni
Dezvoltarea carierei	Stagnarea și incertitudinea în carieră, subpromovarea sau suprapromovarea, remunerații scăzute, nesiguranța locurilor de muncă și valoarea socială scăzută a muncii
Interfața viață de familie – viață profesională	Cerințe antagonice în relația viață personală-viață profesională, nivel scăzut de sprijin acasă și probleme legate de faptul că ambii parteneri se află în câmpul muncii (carieră dublă)

Riscurile psihosociale variază în funcție de activitățile economice, locurile de muncă, grupurile de lucrători și ocupații. Riscuri psihosociale nocive pot apărea la orice loc de muncă.

Tabelul 2. Exemple de riscuri psihosociale reprezentative în diverse activități economice (pe baza ghidului privind mediul de muncă elaborat de Autoritatea pentru mediul de muncă din Danemarca^{viii})

Activitate economică	Risc psihosocial
Comerț	Volum de muncă supradimensionat și presiunea termenelor limită Munca monotona Lipsa controlului asupra propriei activități Contacte cu clientul (lipsa sprijinului social) Conflicte, agresivitate și hărțuire sexuală Furturi, violență, amenințări și incidente traumatice Program de lucru neregulat; activitate desfășurată seara și la sfârșit de săptămână Lipsa predictibilității la locul de muncă Stagnarea în carieră
Birouri	Volum de muncă supradimensionat și presiunea termenelor limită Munca inutilă și monotona Lipsa controlului asupra propriei activități Lipsa sprijinului Interacțiunea necorespunzătoare om-calculator Conflicte, agresivitate și hărțuire sexuală în contextul contactelor cu clienții Violența și amenințarea cu violența Nesiguranța locului de muncă Stagnarea în carieră

Spitale	Volumul de muncă supradimensionat, presiunea termenelor limită și cerințele antagonice Lipsa controlului asupra propriei activități Lipsa sprijinului Conflicte, agresivitate și hărțuire sexuală Cerințe mari de natură emoțională Violență și incidente traumatice Program de lucru neregulat și munca de noapte
Construcții	Volum de muncă supradimensionat și presiunea termenelor Lipsa influenței asupra propriei activități Lipsa sprijinului social Agresivitate și hărțuire sexuală Lipsa informațiilor cu privire la schimbările majore legate de muncă Incidente traumatice
Educație	Volumul de muncă supradimensionat și cerințe antagonice sau neclare Lipsa controlului asupra propriei activități Lipsa sprijinului social Conflicte sau agresivitate între profesori Conflicte cu elevii Violență și incidente traumatice

3.4 Consecințe ale riscurilor psihosociale

Riscurile psihosociale gestionate necorespunzător pot avea consecințe negative de natură psihologică, fizică și socială, cum ar fi stresul, epuizarea și depresia asociate condițiilor de muncă.^{ix}

Reacțiile la aceleași împrejurări pot varia în funcție de persoană, unele având capacitatea de a face față mai bine anumitor cerințe decât altele. În plus, în funcție de factorii personali, aceeași persoană ar putea reacționa în mod diferit în situații similare în momente diferite.ⁱⁱ

Anumite aspecte ale procesului de muncă sunt percepute ca fiind stresante atunci când implică cerințe de lucru importante care nu sunt foarte bine corelate cu cunoștințele, abilitățile și nevoile lucrătorilor, mai ales atunci când lucrătorii dispun de un nivel redus de control asupra activității lor și nu beneficiază de prea mult sprijin pentru a face față cerințelor de lucru.

Există mai multe semne posibile de stres pe care managerii le pot recunoaște într-un stadiu incipient. Cauzele pot fi reprezentate de factori de natură profesională sau personală sau de o combinație a acestora. În continuare sunt furnizate exemple de indicatori organizaționali și individuali ai stresului asociat condițiilor de muncă:^{ix}

Indicatori organizaționali:

- absenteism, mari fluctuații de personal, evidența necorespunzătoare a timpului de lucru, probleme de disciplină, comportament agresiv, comunicare agresivă și izolare;
- reducerea cantității sau calității unor produse sau servicii, accidente, decizii incorecte și erori;
- creșterea costurilor de despăgubire sau de asistență medicală; trimeri către unități de servicii medicale.

Indicatori individuali:

- abuz de tutun, alcool și droguri;
- violență, agresivitate și hărțuire;
- tulburări de somn, anxietate, depresie, incapacitate de concentrare, iritabilitate, probleme în relațiile de familie, epuizare;
- dureri de spate, probleme cardiace, ulcere peptice, hipertensiune și slăbirea sistemului imunitar.

Lucrătorii care își desfășoară activitatea în condiții de stres nu sunt la fel de productivi și creativi precum ar putea fi în condiții normale de muncă. Desfășurarea activității în condiții de stres prelungit poate conduce la probleme de concentrare, erori și comportament negativ. În plus, lucrătorii care suferă de stres prelungit și excesiv pot dezvolta în continuare probleme grave de sănătate fizică, cum ar fi boli cardiovasculare, iar în cazuri extreme, chiar suicid.^{ix}

Există, de asemenea, din ce în ce mai multe dovezi care stabilesc legături între afecțiunile musculo-scheletice (AMS) și riscurile psihosociale. De exemplu, lucrătorii își pot desfășura activitatea fără pauze de odihnă sau pot prezenta tensiune musculară pe bază de stres, ceea ce poate determina AMS.



Figura 1. Pericol, risc și efect dăunător (EU-OSHA, Factori generatori și bariere în calea gestionării riscului psihosocial, adaptare după Cox, 1993 ^x).

Atunci când stresul declanșează o problemă de sănătate mentală sau fizică, se impune asistență medicală. Procesul de muncă poate necesita modificări, astfel încât lucrătorul să îl poată realiza. Programele de asistență pentru lucrători, consilierea pe termen scurt și reintegrarea la locul de muncă reprezintă măsuri de remediere utile.

4. Calitatea evaluării riscurilor psihosociale, efectuată de angajator

4.1 Procesul de evaluare a riscurilor psihosociale

Riscurile psihosociale pot fi gestionate la fel de sistematic ca și riscurile din mediul de muncă fizic. Instrumentele principale sunt analiza și evaluarea riscurilor la locul de muncă, precum și o bună cunoaștere a acestor riscuri la nivel de conducere. Conform directivei-cadru, angajatorul trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor, care trebuie să fie actualizată. Această evaluare a riscurilor trebuie să aibă în vedere toate tipurile de riscuri de la locul de muncă, atât fizice, cât și psihosociale.

Obiectivul evaluării riscurilor este de a preveni accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale. Identificarea pericolelor și luarea în considerare a riscului de vătămare este urmată de prevederea și monitorizarea măsurilor de prevenire și protecție, pentru a se asigura, în mod adecvat, controlul permanent al riscurilor.

Metodologia de efectuare a unei evaluări a riscurilor psihosociale este identică cu cea pentru evaluarea riscurilor obișnuite, deși accentul în acest caz se pune în principal pe riscurile psihosociale, care sunt adesea mai dificil de identificat decât riscurile fizice. Evaluarea riscurilor în ceea ce privește riscurile psihosociale se va face în conformitate cu practicile naționale, de exemplu, ca parte a evaluării generale a riscurilor la locul de muncă.

O evaluare de calitate a riscurilor psihosociale presupune următoarele etape:

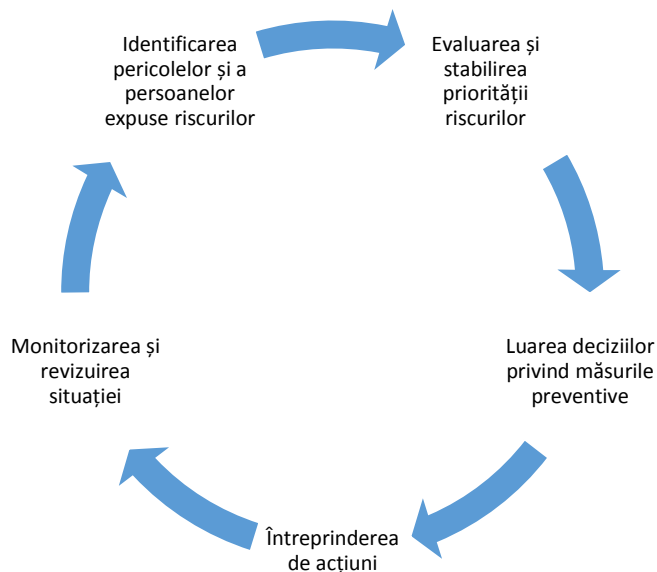


Figura 2. Etapele evaluării riscurilor psihosociale

4.1.1 Identificarea riscurilor psihosociale și a lucrătorilor care pot fi expuși la acestea

Angajatorul trebuie să analizeze mediul psihosocial, să evalueze și să identifice factorii de risc. Deoarece riscurile psihosociale diferă în funcție de sectorul de activitate și ocupație, angajatorul trebuie să identifice toate riscurile psihosociale la fiecare loc de

muncă. O evaluare de calitate a riscurilor psihosociale trebuie să fie adecvată sarcinilor de muncă executate zilnic de lucrători. Trebuie incluse toate zonele de activitate și toate grupurile de lucrători. Exemple de grupuri importante sunt lucrătorii tineri și vârstnici, femeii și bărbații, precum și lucrătorii temporari.

Evaluarea riscurilor trebuie să fie planificată metodic și efectuată sistematic. Evaluarea riscurilor trebuie să fie documentată în mod corespunzător. Aceasta trebuie să fie efectuată de angajator în colaborare cu lucrătorii. Analiza trebuie să se bazeze nu numai pe experiențele lucrătorilor individuali, ci și pe descrierile obiective ale condițiilor de lucru, de exemplu fapte și statistici.

În cazul în care angajatorul nu dispune de cunoștințele necesare pentru a efectua evaluarea riscurilor în cadrul organizației, trebuie să apeleze la servicii externe corespunzătoare de SSM. Persoanele care efectuează evaluarea riscurilor trebuie să fie competente în vederea îndeplinirii acestei sarcini. Acestea trebuie să cunoască abordarea generală a evaluării riscurilor și să o poată aplica la locul de muncă și în contextul sarcinilor vizate.

La evaluarea riscurilor din mediul de muncă psihosocial, expertiza medicală sau psihologică este adesea necesară și utilă.

Evaluarea trebuie să fie adecvată, satisfăcătoare și suficient de cuprinzătoare pentru a rămâne valabilă pentru o perioadă rezonabilă.

4.1.2 Evaluarea și stabilirea priorității riscurilor

Riscurile identificate trebuie ierarhizate în ordinea importanței din punctul de vedere al sănătății. Stabilirea priorităților trebuie să țină seama de gravitatea riscului, de consecința riscului, de numărul de lucrători potențial afectați și de timpul necesar pentru luarea măsurilor de prevenire și protecție.

Întrebările care trebuie avute în vedere sunt:

- Cât de probabil este ca un risc să producă vătămare?
- Cât de gravă ar putea fi vătămarea?
- Cât de des și câți lucrători sunt expuși riscului?

4.1.3 Stabilirea măsurilor de prevenire și protecție și aplicarea acestora

În urma evaluării riscurilor, angajatorul trebuie să elaboreze un plan de acțiune și să ia măsuri adecvate de prevenire și protecție. Măsurile preventive vizează îmbunătățirea nivelului de protecție în ceea ce privește securitatea și sănătatea lucrătorilor. În contextul abordării riscurilor psihosociale, trebuie respectată ierarhia de control al pericolelor. Principala măsură este eliminarea riscului dar acest lucru nu este întotdeauna posibil, dat fiind faptul că riscul este adesea parte a procesului de lucru. În acest caz, intervențiile secundare ar trebui să vizeze reducerea expunerii la risc. Măsurile de prevenire și protecție trebuie să abordeze sursa riscului (de exemplu, cauza) și nu doar efectele sale. De exemplu, dacă riscul identificat este un volum prea mare de muncă, măsurile trebuie direcționate spre reducerea volumului de muncă în loc de îmbunătățirea controlului stresului. Alte intervenții secundare pot fi modificarea procedurii de lucru și instruirea lucrătorilor. Intervențiile terțiare minimizează efectele expunerii la pericole psihosociale prin gestionarea și tratamentul simptomelor de îmbolnăvire.

Măsuri de prevenire și de diminuare a riscurilor pot fi necesare la diferite niveluri organizaționale. În primul rând, se impune adoptarea unor măsuri organizaționale.

Măsurile colective trebuie să aibă prioritate față de măsurile individuale, deoarece este posibil ca și alți lucrători să își desfășoare activitatea în aceleași condiții. Consultarea reprezentantului lucrătorilor este esențială, precum și comunicarea rezultatelor evaluării riscurilor tuturor lucrătorilor și asigurarea implicării tuturor părților.

Responsabilitățile în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor, termenele de realizare și participarea trebuie de asemenea stabilite. Acțiuni pentru prevenirea și gestionarea riscurilor psihosociale și a stresului asociat condițiilor de muncă sunt prezentate în secțiunea 5.

4.1.4 Monitorizare și revizuire

Acțiunile întreprinse în vederea reducerii la minimum sau pentru prevenirea riscurilor psihosociale trebuie evaluate în mod sistematic pentru a aprecia eventualul impact asupra bunăstării lucrătorilor și a performanței organizaționale (de exemplu, raportul cost-eficacitate, productivitatea, absenteismul și prezența la locul de muncă). Trebuie realizate măsuri de îmbunătățire adecvate atunci când este necesar.

Evaluarea riscurilor trebuie revizuită periodic ori de câte ori este necesar, în conformitate cu legislația națională.

4.2 Metode de evaluare a riscurilor în vederea prevenirii riscurilor psihosociale

Există numeroase moduri de realizare și păstrare a evaluării riscurilor, inclusiv cu instrumente precum ghiduri, sondaje, interviuri, observații, liste de verificare și modele. Iată câteva exemple de metode de evaluare a riscurilor la care pot apela angajatorii pentru a aborda riscurile psihosociale:

- [Instrumentul interactiv online de evaluare a riscurilor OiRA](#) este o platformă web creată de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), care permite crearea de instrumente sectoriale de evaluare a riscurilor în orice limbă într-un mod simplu și standardizat.
- [Ghidul electronic al EU-OSHA de gestionare a stresului și a riscurilor psihosociale](#) este disponibil în versiuni naționale. Acesta oferă informații cu privire la stresul și riscurile psihosociale legate de muncă pentru a consolida gradul de conștientizare, înțelegere și gestionare a acestor aspecte la locul de muncă. Ghidul electronic este elaborat să răspundă nevoilor angajatorilor și a lucrătorilor din întreprinderi mici, care încep să abordeze riscurile psihosociale la locul de muncă și au nevoie de îndrumare pentru a face primii pași.
- Documentul OIM intitulat *Stress prevention at work checkpoints* (Prevenirea stresului la locul de muncă: puncte de control) prezintă puncte de control ușor de aplicat pentru identificarea factorilor de stres din viața profesională și pentru atenuarea efectelor lor dăunătoare. De asemenea, oferă îndrumări cu privire la corelarea evaluării riscurilor la locul de muncă cu procesul de prevenire a stresului. Punctele de control indică bune practici pentru întreprinderi și organizații în general și sunt utile în special pentru societățile și organizațiile care doresc să integreze prevenirea stresului în cadrul politicilor și sistemelor lor generale de management al securității și sănătății în muncă. Fiecare punct de control descrie o acțiune, indică motivul pentru care este necesară și cum trebuie realizată, și oferă alte sugestii și elemente de luat în considerare.

- **Prima-EF** pune la dispoziție un ghid privind cele mai bune practici pentru gestionarea riscurilor psihosociale la locul de muncă. Acesta poate fi utilizat de întreprinderi ca bază pentru elaborarea unor politici, indicatori și planuri de acțiune relevante, cu scopul de a preveni și gestiona stresul profesional, precum și violența, hărțuirea și comportamentul agresiv la locul de muncă.
- **Scandinavian QPS Nordic questionnaire** (Chestionarul scandinav QPS Nordic) a fost creat pentru a îmbunătăți calitatea științifică și comparabilitatea datelor privind îmbunătățirea mediului de lucru psihologic, social și organizațional. Chestionarul cuprinde factorii psihologici și sociali fundamentali la locul de muncă și este adecvat atât pentru aplicarea în diverse acțiuni la locul de muncă, cât și în scopuri de cercetare.
- Autoritatea responsabilă cu Sănătatea și Securitatea în muncă (Health and Safety Executive – HSE) din Marea Britanie a elaborat un **Ghid pentru angajatori**, pentru a-i ajuta să evalueze riscurile legate de stresul asociat condițiilor de muncă; sunt furnizate sfaturi și instrucțiuni practice în ceea ce privește modul de gestionare a stresului profesional. Ghidul promovează abordarea standardelor de management pentru a gestiona stresul la locul de muncă. Se utilizează o metodă clară, etapizată, care include liste de verificare.
- De asemenea, sunt disponibile ghiduri naționale, liste de verificare și instrumente furnizate de institutele de cercetare și INM. Aceste instrumente sunt disponibile de obicei numai în limba statului membru respectiv.

5. Exemple de măsuri pentru prevenirea riscurilor psihosociale

Există o mare varietate de riscuri psihosociale (a se vedea tabelele 1 și 2). În continuare sunt furnizate exemple de măsuri pentru prevenirea celor mai frecvente riscuri psihosociale.

5.1 Volumul de muncă și ritmul de lucru

- Locurile de muncă sunt proiectate astfel încât să fie adaptate capacităților lucrătorilor și competențelor acestora. Abilitățile acestora sunt corelate cu cerințele postului. Lucrătorii au la dispoziție timp suficient pentru a-și îndeplini sarcinile. Sunt implementate sisteme pentru a răspunde preocupărilor individuale.
- Lucrătorii au sarcini clare; aceștia participă la reuniuni, iar angajatorul le monitorizează periodic situația profesională.
- Cu toate că lucrătorii sunt, în principiu, disponibili 24/7 prin intermediul tehnologiei informației, angajatorul stabilește limite privind disponibilitatea lucrătorilor.
- Angajatorul se asigură că lucrătorii care își desfășoară activitatea la distanță nu lucrează un număr de ore excesiv și că reușesc să separe viața profesională de viața privată.
- Angajatorii și lucrătorii sunt instruiți asupra cauzelor și consecințelor stresului de la locul de muncă. Angajatorii monitorizează locul de muncă și modul de lucru pentru a identifica volumele de muncă excesive într-un stadiu incipient.
- Stresul profesional este combătut prin modificarea elementelor legate de organizarea și gestionarea muncii, cum ar fi redefinirea muncii, rotirea activităților dificile și solicitante, stabilirea priorității sarcinilor, asigurarea unor resurse umane suficiente, acordarea unei perioade suficiente de recuperare și asigurarea sprijinului și a dezvoltării competențelor. Lucrătorii sunt consultați în cadrul procesului decizional în ceea ce privește măsurile care trebuie luate.

5.2 Violență din partea terților la locul de muncă

- Un loc de muncă ce prezintă un risc ridicat de violență din partea terților prevede un cod de conduită și orientări pentru prevenirea și gestionarea violenței.
- Mediul de muncă și practicile de lucru vizează prevenirea violenței și protejarea lucrătorilor. Există dispozitive de securitate, cum ar fi alarmele. Sunt prevăzute căi de evacuare.
- Este evitată desfășurarea de activități în mod individual, în special noaptea, precum și manipularea banilor.
- Lucrătorii sunt instruiți în ceea ce privește prevenirea și gestionarea incidentelor violente, precum și în ceea ce privește utilizarea dispozitivelor de securitate. În cadrul instruirii se abordează teama de violență și se furnizează sprijin în acest sens.
- Incidentele violente sunt comunicate și analizate în mod sistematic. Sistemul sprijină și comunicarea violenței psihologice.

5.3 Hărțuire și agresivitate

- Comportamentul agresiv la locul de muncă este considerat o problemă specifică mediului de muncă, și nu o problemă personală între indivizi.
- La locul de muncă sunt implementate politici și proceduri pentru prevenirea și combaterea comportamentului agresiv.
- Lucrătorii sunt încurajați să comunice comportamentul inacceptabil și agresiv. Lucrătorilor afectați li se acordă sprijin.
- Atunci când apare un caz de comportament agresiv, acesta este abordat și soluționat fără întârziere cu persoanele implicate.

5.4 Alte riscuri psihosociale

- Sarcina de muncă: Se alternează locurile de muncă sau sunt extinse sarcinile.
- Control: Fișele de post sunt clare și responsabilitățile sunt definite. Lucrătorii dețin controlul asupra muncii și li se permite să participe în procesul de luare a deciziilor care îi vizează.
- Timpul de lucru: Programul de lucru în schimburi este elaborat ergonomic dacă nu se poate evita desfășurarea activității în schimburi. Aceasta înseamnă, de exemplu, că durata schimburilor este scurtă și că există suficient timp pentru recuperare între schimburi.
- Cultura organizațională: Se oferă feedback. Lucrătorilor le este permis să facă reclamații, iar acestea sunt tratate cu seriozitate.
- Grupuri de lucru multiculturale: Lucrătorii străini sunt integrați la locul de muncă. Angajatorii abordează problematica diversității culturale pentru a depăși barierele lingvistice și sociale. Informațiile de bază privind SSM sunt furnizate în diverse limbi, iar informațiile referitoare la metodele de lucru în condiții de siguranță, riscurile și situațiile nesigure sunt prezentate în pictograme. Angajatorii și lucrătorii dezvoltă împreună o cultură de securitate.
- Relații interpersonale: Lucrătorii izolați și lucrătorii temporari beneficiază de oportunități de interacțiune socială.
- Mediu și echipamente: Eliminarea zgomotului excesiv și îmbunătățirea iluminatului.

6. Modalitatea de efectuare a unui control utilizând abordarea preventivă a riscurilor psihosociale

Pe lângă verificarea respectării de către angajator a reglementărilor privind securitatea și sănătatea în muncă referitoare la mediul psihosocial de muncă, se recomandă ca inspectorul de muncă să ofere îndrumări angajatorului și lucrătorilor.

În cadrul demersului de prevenire a riscurilor psihosociale, inspectorii de muncă trebuie să aibă în vedere faptul că nu există o soluție unică, cu caracter general, și să recomande consultanță de specialitate, de exemplu, prin servicii externe de prevenire și protecție, dacă probleme neobișnuite sau grave impun acest lucru.

În contextul gestionării riscurilor psihosociale este necesară o abordare holistică.

Subsecțiunile 6.1-6.3 descriu modalitatea de efectuare a unui control care urmărește aprecierea calității evaluării riscurilor în ceea ce privește riscurile psihosociale.

6.1 Planificarea controlului

Înainte de efectuarea controlului, inspectorul de muncă trebuie să planifice obiectivele, tematicile și timpul estimat necesar pentru control. Controlul poate avea la bază motive specifice, de exemplu reclamații, sesizări anonime și acțiuni specifice, sau poate fi vorba despre un control de rutină. Controalele care se concentrează asupra riscurilor psihosociale necesită, de obicei, mai mult timp decât alte controale.

Inspectorul de muncă trebuie să cunoască riscurile psihosociale la care lucrătorii sunt cel mai probabil expuși într-o anumită activitate economică (a se vedea exemplele din tabelul 2) și să strângă informații despre locul de muncă și vizitele anterioare, cum ar fi rapoarte de control, măsuri realizate și statistici privind accidentele.

Dacă, potrivit procedurilor INM, inspectorul de muncă poate notifica în prealabil angajatorul cu privire la control, acest lucru ar putea constitui un avantaj, deoarece notificarea contribuie la transparența și rapiditatea controlului.

Se recomandă ca următoarele informații să fie furnizate angajatorului:

- ora și locul controlului;
- lucrătorii cu care inspectorul de muncă dorește să se întâlnească;
- cine va participa din partea INM;
- ce documentație trebuie pusă la dispoziție și ce informații trebuie trimise inspectorului de muncă înainte de control;
- informații privind metodele specifice care trebuie utilizate în timpul controlului (dacă este cazul).

6.2 În timpul controlului

Controlul se desfășoară în conformitate cu practicile naționale. O procedură recomandată este etapizarea controlului într-o reuniune inițială, o vizită la locul de muncă și o reuniune finală.

În cadrul reuniunii inițiale, trebuie verificată documentația privind evaluarea riscurilor, în special pentru a se analiza dacă au fost abordate toate aspectele legate de muncă, inclusiv riscurile psihosociale. De asemenea, este important să se verifice dacă sunt acoperite toate grupurile de lucrători. Femeile și bărbații, precum și lucrătorii tineri și vârstnici au deseori sarcini diferite și, prin urmare, sunt expuși unor riscuri psihosociale diferite. La evaluarea riscurilor psihosociale, există metode naționale special elaborate pentru inspectorii de muncă, de exemplu liste de verificare,

chestionare, interviuri de grup, interviuri individuale și observații. Utilizând aceste metode, inspectorul de muncă poate identifica ce riscuri pot fi prezente la un anumit loc de muncă.

În continuare, este prezentată o listă neexhaustivă de întrebări referitoare la evaluarea riscurilor psihosociale, care se poate utiliza în cadrul oricărui control:

1. A efectuat angajatorul o evaluare a riscurilor?
2. Cine a participat la evaluarea riscurilor?
3. A fost utilizată o listă de verificare sau o altă metodă?
4. A făcut angajatorul apel la lucrătorul desemnat /servicii externe în materie de SSM?
5. Au fost incluse în evaluarea riscurilor toate grupurile de lucrători (de exemplu, grupuri profesionale diferite, lucrători migranți, lucrători cu timp parțial, lucrători tineri, lucrători vârstnici, femei, bărbați, lucrători cu fracțiune de normă și lucrători în schimburi)?
6. A acoperit evaluarea riscurilor toate domeniile de activitate?
7. Ce riscuri psihosociale au fost identificate și evaluate?
8. A fost elaborat un plan de acțiune și au fost stabilite responsabilitățile?
9. Ce măsuri de prevenire și protecție au fost luate după evaluarea riscurilor?
10. Au primit lucrătorii informații și o instruire corespunzătoare cu privire la modalitățile de prevenire a riscurilor psihosociale?
11. A fost evaluat planul de acțiune în vederea verificării eficacității măsurilor?

Anexa 1 cuprinde o versiune detaliată a aceluiași întrebări.

De asemenea, statisticile privind absenteismul cauzat de o boală legată de activitatea profesională, rotația lucrătorilor și accidentele și bolile legate de activitatea profesională, precum și informațiile furnizate de experții interni sau serviciile externe constituie surse utile de informare. Inspectorul de muncă poate utiliza și alte informații referitoare la locul de muncă pentru a identifica riscurile psihosociale, cum ar fi chestionarele și sondajele privind gradul de satisfacție profesională formulate de angajator. Totuși, aceste chestionare și sondaje nu ar trebui acceptate în mod normal ca documentație de evaluare a riscurilor, deoarece acestea vizează evaluarea atitudinilor și a motivației, precum și gestionarea răspunsurilor.

Este important de menționat faptul că identificarea și evaluarea riscurilor psihosociale la locul de muncă intră în responsabilitatea angajatorului și nu a inspectorului de muncă. Inspectorul de muncă analizează dacă evaluarea riscurilor a fost efectuată în conformitate cu legislația și dacă aceasta este completă și adecvată. Inspectorul de muncă nu evaluează sănătatea sau capacitatea de muncă a lucrătorilor, aspecte ce cad în sarcina medicilor (de medicină a muncii) sau a psihologilor.

În funcție de răspunsurile angajatorului, inspectorul de muncă se va confrunta cu situații diferite. Dacă evaluarea riscurilor, planul de prevenire și protecție și măsurile întreprinse sunt considerate ca având o calitate satisfăcătoare, acesta poate decide să efectueze doar o vizită scurtă la locul de muncă. Cu toate acestea, dacă inspectorul de muncă consideră că gradul de calitate nu este satisfăcător, el trebuie să discute cu diverse persoane la locul de muncă, de la manageri până la lucrători. Este important să se obțină informații cu privire la condițiile de muncă pentru a aprecia dacă evaluarea riscurilor acoperă riscurile prezente la locul de muncă. Informațiile obținute de la lucrători, reclamațiile sau sesizările anonime, precum și informațiile obținute în cadrul controlului pot indica existența unor riscuri psihosociale la locul de muncă. De asemenea, este foarte important să se afle dacă lucrătorii au fost conștientizați în mod corespunzător cu privire la riscurile psihosociale.

În cazul în care au fost identificate riscuri psihosociale și au fost luate măsuri, inspectorul trebuie să solicite informații cu privire la măsurile în cauză și la eficacitatea acestora și să analizeze dacă măsurile sunt adecvate pentru prevenirea sau diminuarea riscurilor.

În cadrul reuniunii finale, inspectorul de muncă, în conformitate cu practica națională, trebuie să comunice angajatorului propriile observații și concluzii, precum și măsurile, sistărilor sau recomandările dispuse. De asemenea, angajatorului îi pot fi furnizate instrucțiuni și îndrumări cu privire la pagini web relevante în domeniul SSM, seturi de instrumente special elaborate, instruire și bune practici.

6.3 După control

Inspectorul de muncă trebuie să analizeze dacă:

- evaluarea riscurilor este în conformitate cu legislația națională și dacă au fost identificate riscurile psihosociale relevante;
- tot mediul de muncă (de exemplu, locuri de muncă, zone organizaționale și locații de muncă externe) și toate grupurile de lucrători sunt cuprinse în evaluarea riscurilor; și
- au fost stabilite măsuri adecvate, termene limită și responsabilități.

Inspectorii de muncă din diferite țări europene adoptă măsuri diferite pentru a se asigura că angajatorii respectă legislația privind securitatea și sănătatea în muncă. Inspectorul de muncă poate întocmi un raport de control (proces verbal de control - PVC), poate emite o notă de îmbunătățire (anexa PVC) și poate da instrucțiuni și/sau orientări angajatorului. De asemenea, inspectorul de muncă poate impune măsuri cu termene-limită în cazul în care constată situații de nerespectare a obligațiilor legale naționale. Sistărilor sunt rareori utilizate în contextul controlului mediului psihosocial de muncă.

Exemple de deficiențe și măsuri:

- În cazul în care evaluarea riscurilor nu a fost efectuată deloc, inspectorul de muncă poate impune măsuri în conformitate cu legislația națională (de exemplu, un avertisment), obligând angajatorul să efectueze evaluarea riscurilor.
- În cazul în care a fost efectuată o evaluare a riscurilor, dar riscurile psihosociale nu au fost evaluate, inspectorul de muncă poate impune, în conformitate cu legislația națională, măsuri care să-l oblige pe angajator să extindă evaluarea riscurilor. Acest lucru se aplică și în situațiile în care alte elemente esențiale ale evaluării riscurilor lipsesc sau sunt incomplete, de exemplu, riscurile psihosociale nu au fost evaluate suficient de bine. În cazul unor astfel de deficiențe, inspectorul de muncă poate sugera utilizarea unor servicii externe de prevenire și protecție
- Dacă evaluarea riscurilor nu este actualizată, inspectorul de muncă poate impune măsuri, în conformitate cu legislația națională, în vederea actualizării evaluării riscurilor.
- În cazul în care nu au fost luate măsuri, deși au fost identificate riscuri psihosociale, inspectorul de muncă va solicita angajatorului luarea unor măsuri de prevenire și protecție.
- Dacă măsurile luate nu sunt adecvate pentru remedierea riscurilor, inspectorul de muncă va solicita noi măsuri mai eficiente.
- În cazul în care lucrătorii nu au fost instruiți cu privire la modalitățile de evitare a riscurilor, inspectorul de muncă va solicita angajatorului să realizeze instruirea.

Conform procedurilor naționale, inspectorul de muncă decide dacă va fi necesar un control ulterior pentru a verifica măsurile implementate și pentru a verifica dacă planul de acțiune a fost pus în aplicare în timp util.

Procedura de control trebuie finalizată și înregistrată în conformitate cu practicile naționale.

Referințe

- ⁱ *Safer and Healthier Work for All: Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy*, Comisia Europeană, 10.1.2017;
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=ro&catId=89&newsId=2709>
- ⁱⁱ *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention*. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă și Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2014
- ⁱⁱⁱ OSH WIKI Psychosocial risks and workers health
- ^{iv} *Work Organization & Stress*, Organizația Mondială a Sănătății, 2004,
http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/
- ^v *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2009,
<https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
<https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/management-occupational-health-and-safety-european-workplaces/view>
- ^{vi} *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks: Managing Safety and Health at Work (ESENER-1)*. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2010, https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/reports/esener1_osh_management/view
- ^{vii} *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. Cox, T., HSE Books, Sudbury, 1993,
www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1993/crr93061.pdf
- ^{viii} *Danish Work Environment Authority's work environment guides* (disponibil numai în limba daneză)
<https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/arbejdsmiljovejvisere>
- ^{ix} <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- ^x *Drivers and barriers for psychosocial risk management*. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, 2012,
<https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications/reports/drivers-barriers-psychosocial-risk-management-esener/view>

Publicații și linkuri utile

Comisia Europeană

- Guidance on risk assessment at work, 1996,
<https://osha.europa.eu/ro/legislation/guidelines/guidance-on-risk-assessment-at-work>
- Securitatea și sănătatea în muncă ne privesc pe toți: orientări practice pentru angajatori, 2016, <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/cbe4dbb7-ffdc-11e6-8a35-01aa75ed71a1/language-ro/format-PDF>
- Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach, 2014

Comitetul Înalților Responsabili cu Inspectia Muncii

- Fostering occupational safety and health culture in small businesses: Enabling businesses to create, maintain and live by good OSH culture – A guide for labour inspectors. Comitetul Înalților Responsabili cu Inspectia (SLIC), 2015,
https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=ro&internal_pagesId=685&moreDocuments=yes&tableName=INTERNAL_PAGES

Agencia Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA)

- Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă,
<https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- A practical e-Guide to managing psychosocial risks: Un ghid practic în format electronic referitor la gestionarea riscurilor psihosociale: ghid electronic multilingv care ajută angajatorii și angajații din întreprinderi mici și microîntreprinderi să gestioneze riscurile psihosociale, <https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) și Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), 2014, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/psychosocial-risks-eu-prevalence-strategies-prevention/view>
- Bune practici publicate pe site-ul web al EU-OSHA:
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/healthy-workplaces-good-practice-awards2014-2015booklet.pdf>
- Fișe informative EU-OSHA privind riscurile psihosociale:
https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/publications?publication_type%5B0%5D=7
 - Nr. 8 Stress at work
 - Nr. 22 Work-related stress
 - Nr. 23 Bullying at work
 - Nr. 24 Violence at work
 - Nr. 30 Accessing information on stress at work
 - Nr. 31 Practical advice for workers on tackling work-related stress
 - Nr. 32 How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress and its causes
 - Nr. 47 Prevention of violence to staff in the education sector
 - Nr. 74 Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health
 - Nr. 102 Mental health promotion in the workplace. A summary of a good practice report

Alte publicații și linkuri

- OSHwiki:
Psychosocial issues (Aspecte psihosociale),
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_issues
Psychosocial risks and workers' health (Riscuri psihosociale și sănătatea
lucrătorilor),
https://oshwiki.eu/wiki/Psychosocial_risks_and_workers_health
- Psychosocial working environment: Workplace inspection of the psychosocial
working environment in the Nordic countries. (Mediul de muncă psihosocial:
Controlul la locul de muncă al mediului de muncă psihosocial în țările nordice)
Consiliul nordic al miniștrilor. TemaNord 2015:508,
<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:795004/FULLTEXT01.pdf>
- Evaluation of risk assessment of psychosocial risks in control and advisory
activities: Guidelines for the labour inspectorates. (Aprecierea evaluării riscurilor
referitoare la riscurile psihosociale în activitățile de control și îndrumare: Ghid
pentru inspectoratele de muncă), Ministerul Federal al Muncii, Afacerilor Sociale și
Protecției Consumatorului, Austria. Austrian Health and Safety Strategy 2007–
2012.
- Tackling work-related stress using the Management Standards approach A step-by-
step workbook (Reducerea stresului în muncă utilizând abordarea standardelor de
management, ghid etapizat), Autoritatea pentru sănătate și securitate (Health and
Safety Executive), Marea Britanie, 2017, <http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>

Metode de evaluare a riscurilor în legătură cu riscurile psihosociale

- Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, Instrumentul interactiv
online de evaluare a riscurilor (OiRA),
<https://oiraproject.eu/ro/oira-tools?page=9>
- Ghidul electronic al EU-OSHA de gestionare a stresului și a riscurilor psihosociale
<https://osha.europa.eu/ro/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
- ILO Stress Prevention at Work Checkpoints,
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/docu
ments/instructionalmaterial/wcms_177108.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_177108.pdf)
- Cadrul european pentru gestionarea riscurilor psihosociale, Prima-EF,
<http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>
- Scandinavian QPS Nordic Questionnaire,
<https://snd.gu.se/sv/catalogue/file/3228>
- Autoritatea pentru sănătate și securitate (HSE), Marea Britanie, listă de verificare,
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/equivalence.htm>

Parte	Întrebare	Da	Într-o oarecare măsură	Nu	Explicații/Observații
	Documentul privind evaluarea riscurilor este adecvat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Evaluare și prioritizare				
	Au fost evaluate nivelurile de risc?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Risc = probabilitate x consecință
	Riscurile au fost prioritizate, din perspectiva sănătății lucrătorilor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Stabilirea măsurilor de prevenire și protecție și aplicarea acestora				
	A fost respectată ierarhia de control al pericolelor (prioritizare) la stabilirea măsurilor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Măsurile organizatorice trebuie să aibă prioritate în raport cu cele individuale.
	Au fost stabilite persoane responsabile și termene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Reprezentanții lucrătorilor au fost consultați?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Planul de prevenire și protecție a fost elaborat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Au fost luate măsuri de prevenire și protecție? În caz afirmativ, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lucrătorii au primit informații și au fost instruiți cu privire la prevenirea riscurilor psihosociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Monitorizare și revizuire				
	Au fost evaluate măsurile luate?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Evaluarea finală a inspectorului de muncă				
	Procesul de evaluare a riscurilor este ușor de urmat și adecvat scopului?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Reprezentanții lucrătorilor s-au implicat suficient în procesul de evaluare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Principalele riscuri psihosociale au fost identificate și evaluate în mod adecvat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Toate grupurile de lucrători au fost incluse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Documentul privind evaluarea riscurilor este adecvat în ceea ce privește forma și conținutul acestuia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Au fost luate sau inițiate măsuri, iar eficacitatea acestora a fost verificată?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Lucrătorii au primit instrucțiuni adecvate în ceea ce privește riscurile psihosociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Anexa 2

Lista organizațiilor membre ale Grupului de lucru EMEX al SLIC

Stat membru	Reprezentant
CIPRU	Departamentul pentru inspecția muncii P.O. 24855 1304 Nicosia Cipru
DANEMARCA	Autoritatea pentru mediul de lucru din Danemarca Landskronagade 33 DK-2100 Copenhaga Ø Danemarca
FINLANDA	Ministerul Afacerilor Sociale și Sănătății Departamentul pentru egalitatea în muncă și de gen P.O. Box 33, FI-00023 Government Finlanda
GRECIA	Inspectoratul de muncă din Grecia Direcția pentru inspecții privind SSM, Atena - Attica de Est - Creta Departamentul de coordonare 10, Str. Agisilaou, 10437, Atena Grecia
POLONIA	Inspectoratul principal de muncă UL. Barska 28/30 02-315 Varșovia Polonia
ROMÂNIA	Inspecția Muncii Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2 RO - 021455 București România
SUEDIA	Autoritatea pentru mediul de lucru din Suedia Afaceri internaționale și Departamentul pentru inspecții SE-112 79 Stockholm Suedia