

WELLBEING ȘI PRESIUNE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN SISTEMUL PENITENCIAR

Ștefan Adrian NEAGOE, Doctorand în Sociologie,
Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Academia Română,
Școala de Studii Avansate a Academiei Române, România
Vicepreședinte al Sindicatului Național al Polițiștilor de Penitenciare,
România

E-mail: adrian.neagoie@iccv.ro

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4949-1463>

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.cecg.II.2024.18.03>

***Abstract.** Penitentiaries are considered workplaces where risk and aggression are omnipresent and where we often face improper material conditions. At the same time, they represent a special type of organization: a closed and "total" system, with a high level of professional isolation, maintained by strict routines and a hierarchy of regimes, an environment similar to that of mental hospitals (Goffman, 2020). Although there are many studies related to prison systems which addresses prison conditions and their impact on the condition of prisoners, little attention is paid to the wellbeing of prison staff, despite the important role they play in the reintegration process and in maintaining the health of prisoners. In the absence of critical reflection by the prison administrations, the trade union organizations took steps to address this subject. In this paper we present the results of the research carried out by the trade union organizations in Great Britain, Denmark, Norway and Romania in the period 2019 until now and we propose an explanatory model of the correlation between working conditions and the wellbeing of prison staff. Our approach can be a point of interest for the factors responsible for the development of policies in the correctional field in Romania and the Republic of Moldova, especially in the conditions of an accentuated dynamics of the penitentiary staff.*

***Keywords:** prison, prison staff, working condition, job strain, stress, burnout, health and safety*

***JEL:** I30, I31, J22, J23, J28, J29, J50, J59*

***UDC:** 343.83*

Introducere. La nivel european, există un număr de aproximativ 500.000 de polițiști de penitenciare (exclusiv Rusia) care sunt responsabili pentru custodierea a peste 1 milion de persoane private de libertate. Raportul angajați-deținuți variază de la 1-1 în țările nordice până la 1-4,5 în Turcia, aducând cu sine provocări diferite dar care, prezintă și similarități (Aebi & Cocco, 2024).

Polițiștii de penitenciare au o ocupație extrem de solicitantă luând în considerare riscurile psihologice cauzate de cerințele duale ale expunerii regulate atât la factori de stres operaționali (adesea traumatizanti), cât și la un sistem organizațional cu grad ridicat de birocratizare (Brough & Biggs, 2010, p. 714).

Munca le afectează sănătatea și funcționarea, și îi expune pe perioade lungi la incidente majore precum moartea, violența, hărțuirea sau atacurile personale. Factorii de stres de la locul de muncă, precum conflictele interpersonale cu colegii și superiorii, salariul necorespunzător, instruirea sau avansarea în carieră, lipsa echipamentelor sau utilizarea unor defecte, birocrăția, au fost asociați cu rezultate ale stresului (Brough & Biggs, 2010, p. 708). În România, speranța de viață pentru angajații sistemului penitenciar este mai scăzută cu 6 ani față de speranța de viață pentru populația generală (Tudorache, 2019).

Studiile referitoare la calitatea locurilor de muncă au avut drept punct de plecare necesitatea de a cunoaște factorii care pot avea impact asupra sănătății angajaților. Astfel, în încercările de a determina factorii care pot determina bolile cardiovasculare (Schnall et al., 1994) (Landsbergis et al., 1995) s-au dezvoltat abordări cu privire la presiunea la locul de muncă, ca factor explicativ al hipertensiunii și afecțiunilor coronariene (Schnall et al., 1994).

Studiile din domeniul sănătății în muncă au investigat mecanismele prin care organizarea muncii și relațiile de la locul de muncă pot afecta bunăstarea lucrătorilor. Modelul „Cerințe ale locurilor de muncă-resurse” (Demerouti & Bakker, 2011) a fost utilizat în studierea *burn-out*-ului și a angajamentului în muncă. Modelul a fost ulterior preluat în 2014 și a fost utilizat pentru studierea Calității locurilor de muncă în țările OECD (Cazes, Hijzen & Saint-Martin, 2015).

Fiecare post din sistemul organizațional presupune cerințe specifice, care necesită eforturi susținute, fizice și mentale. Pentru realizarea acestora, fiecare angajat dispune de resurse fizice, organizaționale sau sociale (autonomia la locul de muncă, oportunități de învățare, suportul colegilor sau al angajatorilor). Aceste resurse ale locului de muncă susțin demersul lucrătorilor de a gestiona cerințele dificile sau de a-și atinge obiectivele organizaționale sau personale.

Cerințele locului de muncă nu sunt în mod necesar negative, dar ele se pot transforma în factori de stres sau pot determina patologii, atunci când lucrătorii / salariații nu au suficiente resurse pentru a le putea executa. Cerințele excesive combinate cu resursele insuficiente sau incomplet adaptate, creează dimensiunea de „presiune / stres la locul de muncă” (*job strain*). Presiunea la locul de muncă este un factor mare de risc pentru starea de bunăstare fizică și mentală a lucrătorilor. Pentru a măsura cât mai corect presiunea la locul de muncă, atât cerințele, dar și resursele disponibile la locul de muncă trebuie luate în considerare simultan.

A avea un loc de muncă de calitate nu înseamnă doar o salarizare bună sau perspective de promovare, ci și șansa dezvoltării personale, sentimentul de utilitate și stima de sine. Cerințele locurilor de muncă pot fi caracterizate prin trei dimensiuni:

- Presiunea timpului în care angajații încercă să execute cerințele principale ale postului. Această dimensiunea sintetizează factorii care pot afecta capacitatea personală de a combina cerințele locului de muncă cu viața de familie și viața personală cum ar fi: timpul mare petrecut la muncă, munca în ture, lipsa aranjamentelor de muncă flexibile, munca intensivă fizic sau mintal / psihic.

- Condițiile efective de muncă care pot afecta sănătatea fizică sau / și mentală cum ar fi: expunerea frecventă și prelungită la riscuri ergonomice (poziții obositoare și dureroase, transportul sau deplasarea unor sarcini grele) sau riscuri de mediu (zgomot ridicat, temperaturi extreme, risc de accidente).
- Forme de intimidare la locul de muncă, cum ar fi agresiunea verbală sau fizică, comportamente umilitoare, realizate fie de colegi/superiori fie de alte persoane cu care intră în contact și care pot influența sănătatea mentală individuală.

Resursele de muncă acoperă de asemenea trei dimensiuni care pot contribui la realizarea cerințelor postului: măsura în care salariații pot avea capacitatea de a-și controla propria muncă și de a-și dezvolta competențele prin oportunități de învățare formale și informale; practicile unui management bun, care ar trebui să includă: o organizare bună a muncii, sarcini de muncă bine definite și feedback al managementului cu privire la munca realizată de salariați; relațiile sociale de la locul de muncă, descrise prin existența unei atmosfere deschise, prietenoase sau de încredere.

Aceste cerințe și resurse sunt prezente, în proporții variabile la nivelul oricărui loc de muncă. Presiunea la locul de muncă implică cerințe excesive combinate cu resurse insuficiente pentru a se putea realiza sarcinile din fișa postului. Acumularea cerințelor la locul de muncă are un puternic impact negativ asupra sănătății lucrătorilor, în timp ce nivelul resurselor totale de la locul de muncă pot diminua impactul cerințelor asupra sănătății indivizilor.

Într-un studiu realizat de Sindicatul Național al Polițiștilor de Penitenciare (SNPP), în anul 2018 a reieșit că jumătate dintre locurile de muncă din sistemul penitenciar din România sunt caracterizate de presiune la locul de muncă, respectiv de cerințe excesive ori cerințe excesive în raport cu resursele existente. Cele mai afectate sunt locurile de muncă din sectoarele siguranța deținerii și regim penitenciar, respectiv asistență medicală (Proiect DialLogos, 2018).

Presiunea timpului este o caracteristică care se regăsește în majoritatea sistemelor corecționale, care se confruntă cu provocări reale în ceea ce privește numărul de angajați – *understaffing*. Este de menționat că nu există standarde europene de personal privind sistemele penitenciare, majoritatea actelor normative oferind recomandări de tipul „*ar trebui să existe personal suficient.*”

Din perspectiva presiunii timpului de lucru cea mai pregnantă caracteristică a contextelor de muncă din sistemul penitenciar este reprezentată de **activitatea foarte frecventă în schimburi**, fapt care se întâlnește, în principal, în sectorul siguranța deținerii și sistem penitenciar, dar și la asistență medicală. Alte caracteristici importante sunt **lucrul cu termene stricte și ritmul alert de muncă**, aspecte care afectează mai mult sectorul asistenței medicale. **Orele suplimentare foarte frecvente** afectează în mare măsură sectorul siguranța deținerii, dar și pe cel al asistenței medicale. Nu în ultimul rând, volumul sarcinilor alocate care depășesc capacitatea postului, foarte des se regăsește în mare măsură la nivelul tuturor sectoarelor.

Instituțiile penitenciare trebuie să îndeplinească toate cerințele impuse de actele normative cu personalul aflat la dispoziție, apelând la ore suplimentare, rigidizare program sau acumulare de zile de concediu neefectuate. Deși foarte clar definit, din perspectiva activităților care trebuie desfășurate, având caracter repetitiv, conținutul programului de lucru poate fi diferit în funcție de evenimentele care apar în activitate.

„Mi se cere adesea să acopăr absențe și astfel să muncesc suplimentar. Acest lucru mă epuizează mental și fizic.

De-a lungul anilor deținuții au devenit mai sollicitanți, personalul s-a redus și încărcătura de sarcini a crescut. Nu este un mediu sigur sau sănătos de lucru pentru nimeni.” (Kinman & Clements, 2020).

Mediul fizic de muncă specific ocupațiilor cheie din sistemul penitenciar este caracterizat de **expunere la boli și infecții, munca în picioare, precum și lucrul în spații închise de dimensiuni mici**. Ocupațiile din sectorul de asistență medicală sunt expuse riscului de contactare a bolilor și infecțiilor, iar ocupațiile din sectorul de reintegrare socială se confruntă cu lucru în spații închise. Ocupațiile din siguranța deținerii și regim penitenciar sunt marcate de munca în picioare, lucru în spații închise și lucru în aer liber, expus condițiilor meteo.

În ceea ce privește condițiile efective de muncă, acestea sunt corelate cu alocările bugetare de care beneficiază sistemele penitenciare și mai ales cu imposibilitatea unui control extern al respectării prevederilor privind condițiile de muncă. Spre exemplu, în România, instituțiile din sistemul de apărare și securitate națională își pot organiza propriul sistem de inspecția muncii ceea ce, de fapt lasă acest sector fără pârgii de control eficiente.

Ultimul factor de presiune al modelului cerințe-resurse este dat de prezența actelor de violență sau intimidare la locul de muncă. Sistemele penitenciare se caracterizează prin existența unui grad înalt de violență simbolică, fizică sau verbală care pot avea consecințe fizice - direct observabile - (răniri, decese) sau psihice (burnout, nivel crescut de stres, depresii, PTSD, etc).

Studiile efectuate în Danemarca, Norvegia și Statele Unite, relevă un grad ridicat de agresivitate cu urmări foarte grave asupra stării de sănătate a personalului. Conform unui sondaj aplicat de SNPP în februarie 2024 în sistemul penitenciar din România și Republica Moldova cu 460 de respondenți în România și 439 în Republica Moldova, peste jumătate din personalul respondent a fost implicat sau cunoaște persoane care au fost implicate într-un eveniment traumatic de-a lungul carierei - 57,6% în Ro și 69,7% în Md.

Din punctul de vedere al resurselor existente, controlul asupra propriei munci corelează cu nivelul funcției exercitate. Cu cât nivelul funcției este mai ridicat, cu atât posibilitatea de control este mai mare (stabilirea ordinii sarcinilor, stabilirea modului de realizare a sarcinilor) și evident depinde de locul de muncă. Posibilitățile de formare profesională sunt definite diferit, dar de cele mai multe ori fie sunt insuficiente, fie sunt considerate neadaptate. Calitatea managementului este măsurată din perspectiva clarității definirii rolului în organizație, a existenței posibilității de consultare și feedback. În ceea ce privește relațiile sociale de la locul

de muncă, descrise prin existența unei atmosfere deschise, prietenoase sau de încredere, trebuie avut în vedere că sistemul penitenciar se caracterizează printr-o suspiciune generală.

„Fiecare angajat poate fi acuzat oricând de neglijență și poate fi sancționat cu blam, avertisment, retrogradare, declasare, mutare disciplinară, suspendare, destituire sau chiar condamnare. Spaima pedepselor, dublată de un puternic complex de inferioritate, accentuat de slaba valorizare a lor în fața opiniei publice, anturajului și chiar și în fața arestaților, creează o stare de tensiune ce se răsfrânge și asupra populației încarcerate. Ea se concretizează deseori în exces de zel (...) și o atmosferă de suspiciune.” (Bruno, 2006, p. 173)

"Schimburile mai lungi, mai puține pauze, obiective mai mari de atins, constrângerile mă stresează în mod constant, deoarece pot face doar jumătate din treaba mea eficient. Nu pot lucra așa. Îmi place să finalizez o treabă cât pot de bine, dar acum nu am control asupra acestui lucru din cauza reducerilor de personal și a eliminării activităților care au ajutat personalul să fie coeziv în trecut." (Kinman, Clements & Hart, 2014)

Literatura de specialitate (Shannon & Page, 2014) tinde să se concentreze mai mult pe percepțiile personalului asupra locului de muncă și asupra impactului pe care acesta l-ar putea avea asupra atitudinii personalului față de deținuți. Alte studii se concentrează asupra impactului factorilor legați de locul de muncă și asupra nivelului de stres și percepția de satisfacție cu privire la locul de muncă a lucrătorilor din penitenciare (EPSU, 2016). Nu numai atitudinile și comportamentul personalului au efecte semnificative asupra penitenciarelor, ci și mediile de muncă au un impact asupra atitudinilor și comportamentului angajaților. Spre exemplu, unul din ofițerii de penitenciare din Danemarca intervievați, vorbește despre redefinirea sarcinilor, din cauza constrângerilor privind numărul personalului:

Îmi amintesc că atunci când eram la începutul carierei, socializam mai mult cu deținuții. Te duceai la sală și jucai fotbal cu ei și toate aceste lucruri. Se forma o relație cu ei care, la urma urmei, face mai greu să-l agrezezi pe cel cu care ai petrecut timp împreună. Dar în ultimii ani, se vorbește aproape doar despre securitate și control. Timpul pe care îl avem la dispoziție este pentru a-i percheziționa, să-i închidem și să-i blocăm. Adică, securitatea dinamică a deținuților a dispărut mai mult sau mai puțin în multe locuri. Suntem acolo doar ca forțe de securitate și suntem acolo pentru a găsi telefoane, hash, tot felul de lucruri. Și asta îi face pe deținuți din ce în ce mai frustrați și nu au prea mult contact cu noi, așa că le vine mai ușor să ne atace.

În anul 2024, în România, nu există nicio abordare privind impactul PTSD în ceea ce privește sistemul penitenciar. Nu există o consemnare statistică sau un cadru legal de recunoaștere a acestui tip de fenomen în țara noastră. Totuși, sunt de menționat, ca abordări structurate la nivelul sistemelor penitenciare, cele realizate

în SUA de către asociația sindicală One Voice United (Dawe et al., 2021) și de către Sindicatul Polițiștilor de Penitenciare din Danemarca (Larsen, 2020).

În articolul *Stress in the Norwegian police service* (2005) autorii consideră că cele mai multe studii au folosit liste de factori de stres care nu acoperă în mod corespunzător cerințele specifice muncii de poliție și că valoarea acestor studii este limitată (Berg et al., 2005, p. 113). Rezultatele studiului arată că femeile ofițeri de poliție percep și experimentează toți factorii de stres într-o măsură mai mare decât colegii lor bărbați. Rezultatele arată totuși că sarcinile operaționale serioase au fost cotate ca fiind considerabil mai frecvente decât accidentele la locul de muncă. Acest factor se presupune că acoperă provocările zilnice. Rezultatele sugerează de asemenea, că femeile sunt mai îngrijorate cu privire la diverse situații decât colegii lor bărbați, deși par să fie expuse la incidente severe mai puțin frecvent decât polițiștii bărbați (Berg et al., 2005, p. 121).

Suprapopularea în penitenciare, împreună cu conflictele interculturale, violența și criminalitatea organizată, problemele de limbaj, folosirea drogurilor, clădirile învechite în stare proastă și, în mod frecvent, nivelul scăzut de personal angajat cu instruire precară, necesită atenție urgentă care ar trebui acordată presiunii asupra personalului (Fraser, 2014). Anumite îngrijorări au fost ridicate de faptul că, pentru a gestiona stresul la locul de muncă, personalul din penitenciare folosește în general intervenții de nivel individual secundar sau terțiar, de obicei sprijinul colegilor sau al unor profesioniști, dar acest lucru este inefficient în ceea ce privește efectele pe termen lung (Brough & Biggs, 2010, p. 712).

În multe cazuri, personalul din penitenciare trebuie să rezolve situații care trec de calificarea lor prezentă, inclusiv să acorde sprijin persoanelor dependente, în episoadele de crize de sănătate mintală și suicid, având nevoie de formare pentru a putea acorda îngrijirea corespunzătoare. O astfel de responsabilitate vine cu un stres suplimentar, care trebuie rezolvat cu consiliere psihologică adecvată și programe de formare inexistente sau aflate într-un stadiu incipient.

În concluzie, pe baza ariilor deficitare și a problemelor identificate, se pot desprinde câteva direcții de acțiune pentru ameliorarea acestora:

1. Asigurarea resurselor materiale (buget) necesare astfel încât să se asigure condiții de muncă adecvate (spațiu, temperatură, dotări etc).
2. Asigurarea unui număr de personal suficient care să permită derularea în condiții de siguranță a activităților și de asemenea acoperirea tuturor posturilor precum și respectarea și sporirea timpului de repaus și de odihnă. Este de evitat folosirea orelor suplimentare care, deși atrăgătoare pentru personal prin salarizare suplimentară (deși uneori nu este utilizată) are un efect negativ asupra stării de sănătate și de asemenea trebuie acordat timpul necesar refacerii (evitarea acumulării zilelor de concediu restante).
3. Implementarea principiului securității dinamice, în sensul creării posibilității și încurajării personalului să desfășoare activități în comun cu deținuții care să faciliteze procesul de cunoaștere al acestora. În acest sens modelul norvegian constituie o referință în domeniu.

4. Adecvarea politicilor de recrutare a personalului astfel încât să se asigure accesul în sistemul penitenciar al celor care dispun de abilități și competențe și de asemenea asigurarea posibilităților de formare profesională adecvate. Un accent deosebit trebuie pus pe dezvoltarea managerilor sub aspectul dezvoltării competențelor ce vizează relaționarea, coordonarea și oferirea de suport necesar celor din subordine.
5. Investiția în activități / acțiuni care să ducă la creșterea gradului de coeziune a grupului, în special în sistemele penitenciare similare României, unde în ultimii ani s-a petrecut o schimbare generațională majoră.
6. Consolidarea serviciilor medicale (în primul rând pentru acțiunile de prevenție) precum și dezvoltarea unor proceduri clare și obligatorii privind suportul psihologic pentru lucrătorii din mediul penitenciar. Consilierea psihologică pentru cei implicați în situații traumatice ar trebui să fie obligatorie, la fel ca și implementarea recomandărilor făcute de specialiști.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Aebi, M. F., & Cocco, E. (2024). *Prisons and Prisoners in Europe 2023: Key Findings of the SPACE I report*. Series UNILCRIM, 1. Council of Europe and University of Lausanne. https://wp.unil.ch/space/files/2024/06/SPACE_I_2023_Key_Findings.pdf
- Berg, A. M., Hem, E., Bjørn, L., Kjell, H., & Øivind, E. (2005). Stress in the Norwegian police service. *Occupational Medicine*, 55(2), March, 113-120. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqi023>
- Brough, P., & Biggs, A. (2010). *Occupational stress in police and prison staff*. Cambridge Handbook of Forensic Psychology. https://www.researchgate.net/publication/48380896_Occupational_stress_in_police_and_prison_staff
- Bruno, Ș. (2006). *Mediul penitenciar românesc, cultură și civilizație carcerală*. Institutul European. https://www.academia.edu/36311130/Bruno_Stefan_Mediul_penitenciar_romanes_Cultura_si_civilizatie_carcerala
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin A. (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. Working Papers 174. OECD Social, Employment and Migration. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>
- Crawley, E. (2006). *Doing prison work, The public and private lives of prison officers*. Ed. Willan. <https://doi.org/10.4324/9781843924432>
- Dawe, B., Potter, A., Greer, S., Post, C., Carrillo-Klein, H., & Tripp, J. (2021). *I am not ok, Officer Wellness and PTSD*. <https://onevoiceunited.org/our-programs/officer-wellness-and-ptsd/>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- European Public Services Union (EPSU). (2016). *Prison staff perspectives, an EPSU survey*.

- <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Prison%20staff%20perspectives%20EPSU%20survey%20June%202016%20EN.pdf>
- Fraser, A. (2014). Staff health and well-being in prisons: Leadership and training. In: S. Enggist, L. Moller, G. Galea, & C. Udesen (Eds.), *Prisons and health. World Health Organization. Regional Office for Europe*.
<https://iris.who.int/handle/10665/128603>
- Goffman, E. (2020). *Aziluri*. Iași: Editura Polirom.
- Kinman, G., & Clements, A. (2020). *POA. Survey of Work-related Wellbeing*.
<https://www.poauk.org.uk/media/1888/poa-survey-of-work-related-wellbeing-1.pdf>
- Kinman, G., Clements, A., & Hart, J. (2014). *POA members work-related stress and wellbeing survey*. <http://hdl.handle.net/10547/581967>
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Schwartz, J. E., Warren, K., & Pickering, T. G. (1995). Job strain, hypertension, and cardiovascular disease: Empirical evidence, methodological issues, and recommendations for further research. In: S. L. Sauter, & L. R. Murphy (Eds.), *Organizational risk factors for job stress* (pp. 97-112). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/10173-006>
- Larsen, B. Ø. (2020). *Psychological stress reactions in police and prison officers*. VIVE. <https://doi.org/10.4337/9781788970358.00018> www.vive.dk
- Proiect DialLogos. (2018). *Studiu diagnostic privind ariile deficitare și dezechilibrele existente în domeniul resurselor umane din sistemul penitenciar*. www.snpp.ro
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job Strain and Cardiovascular Disease. *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.
- Shannon, S. K. S., & Page, J. (2014). Bureaucrats on the Cell Block: Prison Officers' Perceptions of Work Environment and Attitudes toward Prisoners. *Social Service Review*, 88(4), December, 630-657.
- Tudorache, C. (2019, 2 aprilie). *Plata muncii printre gratii. In ani speranța de viață!* <https://www.snlp.ro/plata-muncii-printre-gratii-in-ani-speranta-de-viata/>