



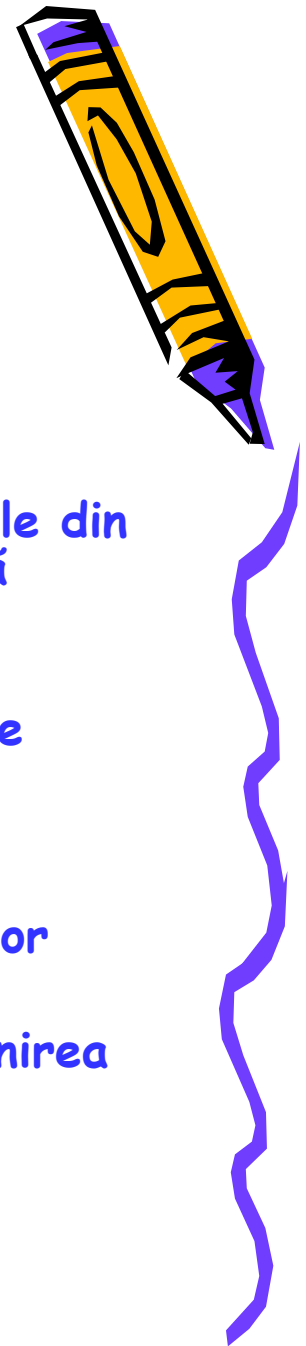
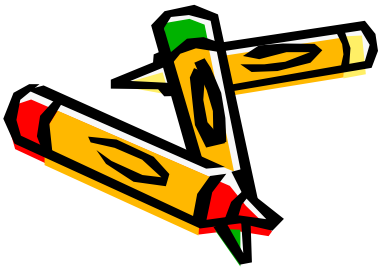
MODALITĂȚI DE VALORIFICARE A
EXPERIENȚEI ORGANIZAȚIILOR SINDICALE
DIN UNIUNEA EUROPEANĂ PENTRU
ÎMBUNĂȚĂȚIREA PREVENIRII RISCURILOR
PROFESIONALE ÎN ROMÂNIA

Conf.univ.dr.ing. BĂBUȚ GABRIEL
Universitatea din Petroșani



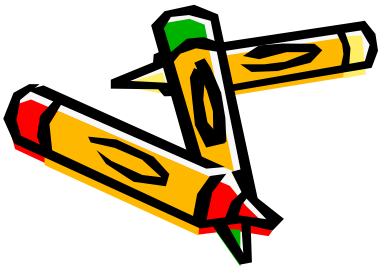
CUPRINS

1. Evoluția conceptului de prevenire a riscurilor profesionale din perspectiva mutațiilor produse pe piața forței de muncă
2. Cadrul legislativ privind consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora în procesul de evaluare și prevenire a riscurilor profesionale
3. Organizarea prevenirii riscurilor profesionale la nivelul agenților economici. Modalități de implicare a sindicatelor
4. Posibilități de amplificare a rolului sindicatelor în prevenirea riscurilor profesionale



1. Evoluția conceptului de prevenire a riscurilor profesionale din perspectiva mutațiilor produse pe piața forței de muncă

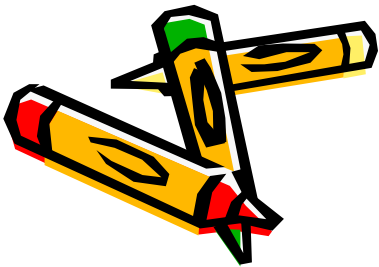
- Prevenirea riscurilor profesionale nu poate fi disociată de o analiză globală, din perspectivă istorică, a securității și sănătății în muncă
- Constrângerile din ce în ce mai puternice pe care le generează legile care guvernează economia de piață, în materie de competitivitate și performanță, asupra sistemelor de muncă
- Ameliorarea condițiilor de muncă nu este un proces natural, asociat în mod automat progresului tehnic



Fenomenele care își pun amprenta pe evoluția pieții muncii



- **modificări majore în structura locurilor de muncă:** numărul locurilor de muncă în industrie continuă să se diminueze; asistăm astăzi la un fenomen de proliferare a locurilor de muncă în regim temporar sau cu contract de muncă pe perioadă determinată
- **deschiderea spre exterior a locurilor de muncă:** interfața lucrătorilor cu clienții sau publicul crește, ceea ce nu constituie un fenomen neutru față de condițiile de muncă (constrângerile suplimentare care apar sunt resimțite în mod direct de către lucrători)
- **dispersarea lucrătorilor în colective mai mici:** apelul tot mai frecvent la subcontractanți a condus și conduce la dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, cu efect direct asupra condițiilor de muncă
- **îmbătrânirea forței de muncă:** acest fenomen de îmbătrânire a forței de muncă pune o problemă generală de adaptare tot mai dificilă la un mediu de muncă în continuă schimbare; locurile de muncă fiind în general concepute pentru persoane tinere și sănătoase, riscurile sunt mai mari pentru alte categorii de lucrători, putând asista la fenomene de excludere a lucrătorilor în vârstă și de marginalizare a celor având un handicap sau probleme de sănătate
- **creșterea numărului de femei lucrătoare într-o activitate retribuită:** apare cu acuitate problema legată de egalitatea șanselor și discriminarea la locul de muncă

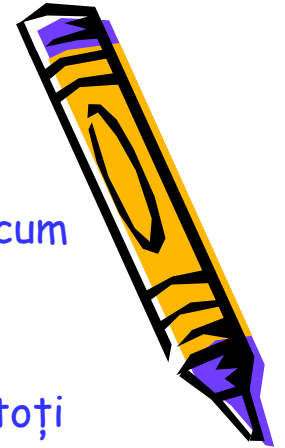


Mutații importante în domeniul condițiilor de muncă

- **intensificarea ritmului de muncă:** chiar dacă pe ansamblul asistăm la o reducere a timpului de muncă, se constată o creștere a ritmului de muncă; această intensificare nu este străină de stresul resimțit de lucrători; acordarea unei mai mari autonomii în îndeplinirea sarcinilor de muncă nu reușește întotdeauna să contrabalanseze intensificarea ritmului muncii
- **munca repetitivă:** acest sector în continuă reducere, datorită noilor modele de organizare a muncii, are încă o pondere semnificativă; se constată chiar că, în anumite domenii de activitate, munca repetitivă are tendința de a crește în importanță
- **neregularitatea și imprevizibilitatea orarului de muncă:** flexibilitatea orarului de muncă reprezintă o tendință puternică la momentul actual; un număr tot mai mare de lucrători au un program puțin previzibil și care nu reprezintă încă o normă socială
- **violența la locul de muncă:** o atenție mai mare trebuie acordată acestei probleme, în special în forma sa cea mai răspândită, adică violența provenită din exteriorul întreprinderii
- **precaritatea locului de muncă:** toate studiile efectuate în țară și pe plan mondial demonstrează faptul că în cazul lucrătorilor cu un statut precar condițiile de muncă sunt mult mai slabe decât media; studiile evidențiază faptul că nu precaritatea locului de muncă generează în mod direct condiții proaste de muncă, ci mai degrabă faptul că sarcinile de muncă dificile sunt date cu prioritate lucrătorilor cu un statut precar
- **reevaluarea „riscurilor clasice”:** apariția unor noi riscuri nu trebuie să conducă la neglijarea riscurilor clasice; s-a constatat că expunerea la aceste riscuri nu s-a diminuat în mod sensibil, mai mult evoluția științei și tehnicii obligă la o actualizare permanentă a metodelor de prevenire

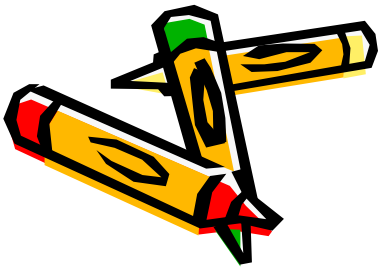


Concluzii preliminare



- Statisticile subestimează realitatea referitor la condițiile de muncă, precum și urmările acestora asupra sănătății lucrătorilor, datorită nedeclarării cronice a anumitor efecte negative asupra sănătății
- Degradarea condițiilor de muncă nu este suficient de mult dezbătută de toți factorii vizați de această problemă, deoarece ea ar indica imediat necesitatea realizării unor studii epidemiologice care ar putea pune în evidență o creștere a morbidității și o evoluție negativă a mortalității diferențiale
- Modul actual de reprezentare a condițiilor de muncă, cu o tentă mai negativă decât în trecut, este generat nu numai de faptul că lucrătorii au o mai bună percepție a propriei lor suferințe datorate muncii, cât și de agravarea obiectivă a situației lor legată în special de intensificarea ritmului de muncă
- Conștientizare colectivă scoate în evidență o manieră nouă de înțelegere a riscului; evoluția conceptului de risc profesional în percepția lucrătorilor este puțin previzibilă astăzi

→ *Starea de sănătate a unei populații va putea fi reprezentată din ce în ce mai puțin prin caracterizarea ei de o manieră simplă, disociind ceea ce este legat în mod strict de locul de muncă, de ceea ce definește viața extraprofesională*



2. Cadrul legislativ privind consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora în procesul de evaluare și prevenire a riscurilor profesionale



- **Obligativitatea evaluării riscurilor la locurile de muncă/posturile de lucru în țara noastră decurge din legislația actuală în domeniu, legislație care a fost armonizată cu legislația Uniunii Europene privind securitatea și sănătatea în muncă:**
 - o Legea nr. 319/2006 (art. 7, alin. 4, lit. a și art. 12, alin. 1, lit. a);
 - o H.G. nr. 1425/2006 (art. 15, alin. 1, pct. 1).
- **Modalitățile prin care reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă sunt consultați și participă la activitățile de evaluare a riscurilor (art. 56 din H.G. nr. 1425/2006):**
 - o „însoțesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor” (lit. b);
 - o „urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție” (lit. e).

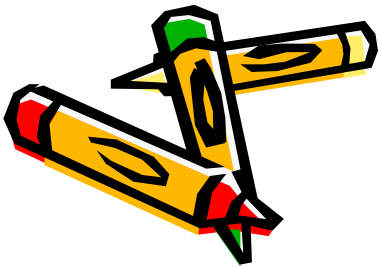


Comitetului de securitate și sănătate în muncă



- organism paritar, constituit în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, prin intermediul căruia reprezentanții lucrătorilor pot participa la elaborarea și aplicarea deciziei în domeniul securității și sănătății și căruia revine obligația legală de a analiza și aviza Planul de prevenire și protecție
- prevederi legale (H.G. nr. 1425/2006):
 - o „angajatorul are obligația să acorde fiecărui reprezentant al lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă timpul necesar exercitării atribuțiilor specifice; timpul alocat acestei activități va fi considerat timp de muncă” (art. 61);
 - o „angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru” (art. 71).

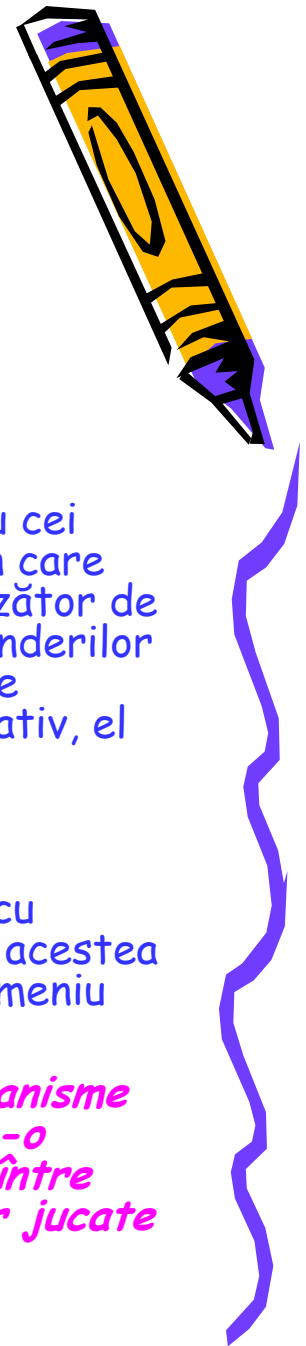
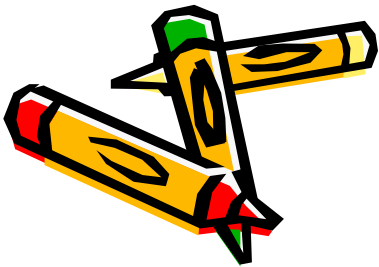
→ Chiar dacă Comitetul de securitate și sănătate în muncă și implicit reprezentanții lucrătorilor joacă adesea un rol eminent consultativ, totuși, prin crearea acestui organism angajatorul este obligat să fie conștient de responsabilitățile care îi revin în domeniul securității și sănătății în muncă și în plus el trebuie să fie receptiv la sugestiile și observațiile făcute de către reprezentanții lucrătorilor



Deficiențe ale sistemul legislativ actual

- defavorizează lucrătorii din întreprinderile mici și mijlocii în raport cu cei care lucrează în întreprinderile mari, din punct de vedere al modului în care aceștia pot participa la deciziile vizând asigurarea unui nivel corespunzător de securitate și sănătate în muncă; în condițiile în care ponderea întreprinderilor mici și mijlocii devine tot mai importantă în economia națională, este de așteptat ca și acest segment să intre pe viitor în atenția forului legislativ, el fiind la momentul actual total neglijat
- analiza cadrului legislativ existent relevă faptul că rolul conferit organizațiilor sindicale în prevenirea riscurilor profesionale în raport cu patronatul este unul marginal, impunându-se constatarea că pe viitor acestea trebuie să se implice mai activ și prin acțiuni mai eficiente în acest domeniu

→ *Necesitatea de a regândi rolul și locul diferitelor organisme care concurează la prevenirea riscurilor profesionale într-o întreprindere, de a găsi noi mecanisme de cooperare între acestea, precum și de a reechilibra ponderea rolurilor jucate de actorii interni și externi implicați*



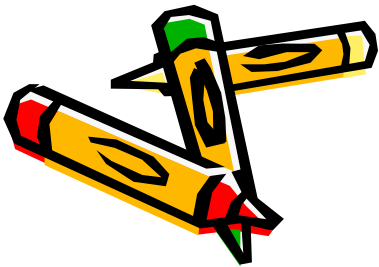
Propuneri



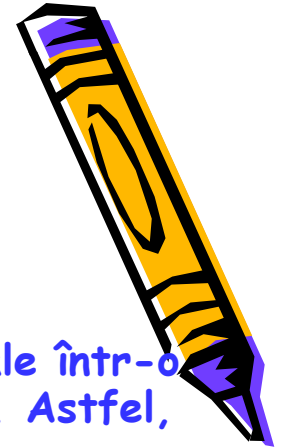
■ Realizarea obiectivelor menționate implică:

- o reala independență a diferitelor organisme care acționează în domeniul prevenirii, ceea ce pune problema parității în anumite organisme;
- o transparența în materie de modalități de acțiune, ceea ce presupune existența unor reguli deontologice clare;
- o un real control social implicând organizațiile sindicale, patronatul, statul prin organismele sale;
- o o mai mare implicare a societății civile.

→ *De o manieră generală, pentru ansamblul organismelor implicate în prevenirea riscurilor profesionale trebuie să se realizeze cu claritate distincția dintre prevenirea riscurilor profesionale și managementul riscului. Din acest punct de vedere, organizațiile sindicale preocupate de prevenirea riscurilor profesionale pot intra în situații conflictuale cu patronatul pentru care managementul riscului este legat indisolubil de un cost rezonabil al prevenirii*



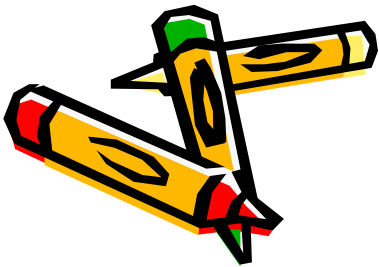
3. Organizarea prevenirii riscurilor profesionale la nivelul agenților economici. Modalități de implicare a sindicatelor



- Actorii interni și externi implicați în prevenirea riscurilor profesionale într-o întreprindere pot avea obiective și modalități de acțiune divergente. Astfel, pot fi identificate două concepții, aparent diametral opuse, privind prevenirea:
 - o abordarea bazată pe evitarea cu orice preț a producerii unei deteriorări a sănătății;
 - o abordarea care leagă prevenirea de costurile asociate acesteia și care presupune existența unui sistem de compensații (reparator) în cazul producerii unei deteriorări a sănătății.

→ Prin prisma rolului pe care trebuie să-l joace organizațiile sindicale, acțiunile întreprinse de acestea sunt fundamentate pe prima abordare, deoarece favorizează dezbateră socială dar, în același timp, nu exclude existența unui sistem de compensații.

→ Accentul pus pe prevenire permite dezvoltarea și consolidarea componentei instituționale a acesteia, ceea ce antrenează la rândul său o amplificare a posibilităților efective de realizare a acțiunilor de prevenire.



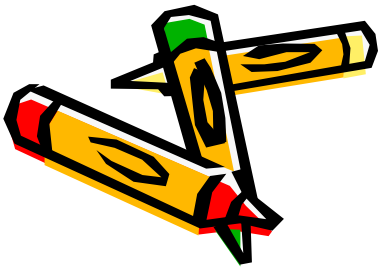
Rolul organizațiilor sindicale privind dezvoltarea unui sistem primar de prevenire a riscurilor profesionale



- dezvoltarea spiritului critic al lucrătorilor;
- realizarea unei punți de legătură între activitatea desfășurată de lucrători în întreprindere și în exteriorul ei;
- cunoașterea de către lucrători a problematicii vizând asigurarea unor condiții corespunzătoare de muncă și legătura dintre acestea și starea lor de sănătate.

→ *Obiectivul primordial al organizațiilor sindicale trebuie să fie prezervarea sănătății lucrătorilor. Sănătatea lucrătorilor nu trebuie să constituie o monedă de schimb pe care aceștia o oferă în contrapartidă cu un loc de muncă sau cu o renumerație.*

→ *Compromisul în domeniul negocierilor privind prevenirea riscurilor profesionale trebuie să vizeze numai modalitățile prin care poate fi atins un anumit nivel de securitate, cât mai ridicat posibil, și nu valoarea nivelului de securitate în sine.*



4. Posibilități de amplificare a rolului sindicatelor în prevenirea riscurilor profesionale

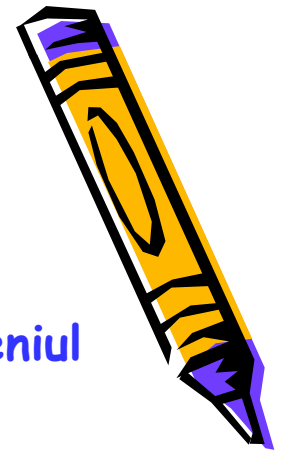


- Promovarea unei veritabile politici de prevenire care să implice toți lucrătorii
 - o prevenirea riscurilor profesionale nu poate fi gândită și realizată fără participarea nemijlocită a celor cărora li se adresează
 - o participarea tuturor lucrătorilor la prevenirea riscurilor profesionale necesită pe lângă măsuri care vizează cadrul organizatoric și acțiuni de conștientizare și formare care în mod evident implică și mobilizarea unor resurse financiare
 - o imposibilitatea întreprinderilor mici și mijlocii de a realiza programe de informare și formare, comparativ cu întreprinderi mari



■ Instruirea în domeniul prevenirii riscurilor profesionale a reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor

- o art. 20, alin. 4, din Legea nr. 319/2006: *„reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă au dreptul la instruire corespunzătoare”*
- o art. 61, alin. 3, din H.G. nr. 1425/2006: *„instruirea necesară exercitării rolului de membru în comitetul de securitate și sănătate în muncă trebuie să se realizeze în timpul programului de lucru și pe cheltuiala unității”*
- o foarte puține organizații sindicale au apelat la posibilitățile oferite de legislația în vigoare pentru îmbunătățirea activității în domeniul prevenirii riscurilor profesionale, prin creșterea competenței reprezentanților acestora în comitetul de securitate și sănătate în muncă



■ **Formarea și integrarea unui „animator sindical” pe probleme de prevenire a riscurilor profesionale într-un ansamblu pluridisciplinar**

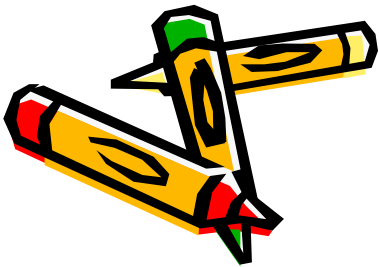
- o acțiunea sindicală trebuie să câștige în eficacitate și să-și manifeste mai pregnant prezența prin intermediul unei mai bune acoperiri profesionale și teritoriale
- o la nivelul marilor centrale sindicale din România și al organelor abilitate de către stat, prin redistribuirea resurselor materiale și umane și printr-o mai bună cooperare între aceste organisme, poate fi creat un corp de animatori sindicali pe probleme de prevenire a riscurilor profesionale
- o formarea acestor animatori ar putea constitui obiectul unui acord încheiat între organizațiile sindicale





- Crearea obligației legale pentru toți partenerii implicați de a negocia condițiile de muncă

- o fundamentele pentru aceste negocieri pot fi regăsite în domeniul riscurilor profesionale dar, la momentul actual, mai sunt necesare multe schimbări de ordin legislativ și instituțional pentru a introduce acest mecanism nou
- o nu trebuie neglijat nici rolul negativ pe care îl pot juca anumite prejudecăți și cutume, care se constituie în obstacole suplimentare pe drumul anevoios de elaborare și implementare în practică a unui sistem modern de prevenire a riscurilor profesionale



*Nu trebuie uitat nici un moment că
în centrul tuturor preocupărilor
noastre trebuie să stea OMUL și,
din acest motiv, nici una din măsurile
propuse în lucrare nu este viabilă și
nu poate deveni operațională dacă nu
este acceptată din punct de vedere
social și nu este însoțită de o
schimbare majoră a mentalității*

