

CZU: 349.23:349.243

REFLECȚII PRIVIND ROLUL FORMĂRII PROFESIONALE A FACTORILOR RESPONSABILI DE SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Ioan POPESCU

Universitatea de Stat din Moldova

În articol este cercetată formarea profesională a persoanelor responsabile de securitatea și sănătatea în muncă în România. În acest context s-a făcut referire la legislația națională, la legislația europeană ce tratează această temă. De asemenea, au fost analizate metodele și procedeele moderne ce țin de educarea și formarea profesională care, ca urmare, trebuie să asigure însușirea unor cunoștințe avansate, necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în siguranță. S-a făcut referire la consecințele accidentelor de muncă, care pot invoca vătămări violente ale organismului lucrătorilor, afectări ale stării de sănătate, afectări ale mediului înconjurător, producerea unor pagube materiale, pierderi de imagine pentru firme etc.

Cuvinte-cheie: *accidente de muncă, boală profesională, securitate și sănătate în muncă, formare profesională, evaluarea riscurilor, măsuri de protecție.*

REFLECTIONS ON PROFESSIONAL FORMATION ROLE OF RESPONSIBLE FACTORS FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK

This article investigates the professional formation of persons responsible for safety and health at work in Romania. In this context there was made reference to national and European legislation that treats this subject. Also were analyzed modern methods and techniques related to education and training, that should ensure as a result acquiring advanced knowledge required for fulfilling their duties safely. Here was also mentioned the consequences of accidents at work that can invoke violent injuries of the employees' body, impairment of health, impairment of the environment, property damage, loss of image for companies, etc.

Keywords: *accidents, occupational disease, health and safety at work, training, risk assessment, protection measures.*

Managementul securității și sănătății în muncă, respectiv, prevenirea accidentelor și a îmbolnăvirilor profesionale, constituie o continuă provocare, mai ales pentru întreprinderile mici și mijlocii, care au tendința de a respecta într-o mai mică măsură cerințele legale, normele naționale, dar și legislația comunitară, și de a raporta mai puține măsuri de prevenire realizate. Cauzele acestui fenomen sunt multiple și variază de la dificultăți inerente în respectarea dispozițiilor legislative și administrative, dar și din cauza lipsei de cunoștințe de specialitate direct disponibile, din necunoașterea obligațiilor, absența instrucțiunilor sau punerea în aplicare deficitară [1]. Prin urmare, lipsa de cunoștințe se poate remedia prin cunoaștere, respectiv, prin formarea profesională. Aceasta este una dintre căile de urmat pentru realizarea prevenirii accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale.

Prevenirea riscurilor profesionale rezultă din deciziile și acțiunile întreprinse de tot personalul unei întreprinderi, indiferent de poziția ocupată în structura ierarhică a acesteia. Pentru a putea realiza prevenirea, fiecare dintre persoanele responsabile trebuie să urmeze cursuri de instruire în domeniul dat. Despre aceasta trebuie să fie informați conducătorii întreprinderii, șefii locurilor de muncă, specialiștii în securitatea muncii (membri ai serviciilor de prevenire și protecție, lucrători desemnați) sau membrii comitetelor de securitate și sănătate în muncă.

În cazul adulților, formarea trebuie să fie accesibilă tuturor fără niciun fel de discriminare pe criterii de vârstă, sex, rasă, origine etnică, apartenență politică sau religioasă.

În cazul formării de prevenție a persoanelor adulte pot fi întâmpinate o serie de obstacole care țin de anumite atitudini și comportamente față de riscurile profesionale dobândite în timpul vieții. Una dintre soluțiile înlăturării acestor obstacole este ca formarea asupra prevenirii să înceapă încă din școală și să fie continuată de-a lungul întregii vieți, fiind adaptată vârstei, riscurilor întâlnite și responsabilităților exercitate de fiecare.

Pentru a asigura un nivel de protecție a securității și sănătății în muncă, conform prevederilor legale, este necesar ca tot personalul să beneficieze de o educare generală în domeniul prevenirii, asigurată încă din școală, care să vizeze principalele riscuri ce pot fi întâlnite în activitățile curente, umane, dar și de o formare asupra riscurilor profesionale specifice activității lor profesionale, adică pregătirea adulților.

Educarea și formarea în prevenire au drept scop să-i facă pe salariați conștienți de riscurile pe care le întâlnesc, să-i facă capabili să se implice în prevenirea acelor riscuri. Pe de o parte, salariatul este expus riscurilor de

accidente sau deteriorării sănătății în cursul activității în care se implică; pe de altă parte, el poate crea sau contribui la crearea unor astfel de riscuri pentru ceilalți salariați, în mod direct – prin activitatea lui, sau indirect – drept consecință a deciziilor luate în decursul activității sale.

Având în vedere că riscurile pot fi profesionale sau casnice, formarea, în general, trebuie să dezvolte capacitățile oamenilor de a: identifica și evalua riscurile; reduce sau elimina riscurile; păstra sub control riscurile reziduale; reduce gravitatea consecințelor unui accident ce nu a putut fi evitat; interveni în cazul producerii unui accident pentru acordarea primului ajutor.

Capacitățile de acțiune se dobândesc prin: asimilarea unor cunoștințe privind riscurile întâlnite sau create prin activitățile desfășurate; identificarea pericolelor care determină riscurile; asimilarea măsurilor de prevenire posibile; abilitatea de a analiza riscurile, de a pune în practică măsurile de prevenire adecvate și de a adopta cele mai bune atitudini față de risc.

Educarea și formarea profesională trebuie să pună în practică activități pedagogice interactive și participative, cu referiri la experiența persoanelor instruite și având cele mai noi informații din diferitele discipline implicate și de la locurile de muncă ale celor formați.

Educarea și formarea trebuie să asigure însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în siguranță.

În cadrul întreprinderilor, acțiunile de prevenire vizează spațiile de lucru, echipamentele de muncă, organizarea muncii, gestiunea personalului, informarea și instruirea salariaților, utilizarea dispozitivelor de securitate, punerea în practică a procedurilor și a instrucțiunilor de lucru. Formarea trebuie să se refere, de asemenea, și la modul de tratare a noilor riscuri emergente, generate de noile tehnologii aplicate.

Educarea în domeniul dat începe în școală, continuă cu formarea inițială, la debutul activității profesionale, se repetă și se completează pe parcurs. Așadar, formarea inițială este cea care completează educația primită în școală și trebuie să înceapă cât mai curând posibil în cursul deprinderii viitoarei meserii. Formarea continuă trebuie să se desfășoare pe întreaga durată a activității profesionale, bazându-se pe cunoștințele acumulate anterior, în școală și în cadrul formării inițiale.

Obiectivele și conținutul formării de prevenire, pentru o categorie de personal dată, trebuie să fie definite plecând de la analiza sarcinilor de îndeplinit, în funcție de gradul de autonomie și nivelul de responsabilitate, precum și de riscurile profesionale specifice sectorului de activitate în care persoana formată își desfășoară activitatea.

La formarea personalului în domeniul securității și sănătății în muncă vor fi folosite mijloace, metode și tehnici, cum ar fi: expunerea, demonstrația, studiul de caz, vizionări de filme, diapozitive, proiecții, instruire asistată de calculator.

Pentru formarea și educarea în domeniul securității și sănătății în muncă se folosesc, pe lângă suporturi de curs, și documentații cu caracter tehnic de informare și instruire avizate de comisii anume desemnate.

Aceste documentații pot fi: filme sau imagini, pe peliculă sau suport magnetic; afișe, pliante; diapozitive, diafilme și altele asemenea.

Cerințele care stau la baza realizării acestora sunt generale și specifice. Cerințele generale sunt: conținutul să fie în concordanță cu legislația în domeniul securității și sănătății în muncă în vigoare; să prezinte informația într-o formă accesibilă, completă și ușor de asimilat; conținutul și realizarea să fie în concordanță cu nivelul de pregătire al subiecților cărora li se adresează.

În acest context vom evidenția cerințele specifice:

– pentru filme sau imagini, pe peliculă sau suport magnetic: scenariul și regia să asigure perceperea corectă și clară a mesajului; imagine clară și sugestivă; sonor clar și sugestiv; forme de prezentare: filmare reală sau animație; durata proiecției: 10-20 de minute;

– pentru realizarea afișelor și pliantelor: grafică simplă, fără greșeli tehnice, subliniindu-se elementele principale ale temei și eliminându-se detaliile nesemnificative; utilizarea unor culori vii, contrastante, în concordanță cu subiectul, respectiv culori deschise pentru situații pozitive și culori închise pentru situații negative; să nu aibă text sau textul să fie scurt, concis și vizibil, cu dimensiunea literelor aleasă astfel încât să permită citirea textului de la o distanță de 4-5 m; subiectul să ocupe circa 60% din suprafața afișului, iar marginile să fie suficient de mari pentru a-l izola de fondul pe care este aplicat; mărimea afișului va fi aleasă în funcție de scopul urmărit și locul în care va fi expus; materialele din care sunt realizate să fie adecvate mediilor în care vor fi utilizate, respectiv să fie rezistente la acțiunea factorilor din mediul în care sunt amplasate și/sau utilizate (umiditate, agenți chimici etc.);

- pentru realizarea broșurilor: să prezinte informațiile clar și concis; să se axeze pe o temă concretă; să prezinte un interes practic cât mai larg;
- pentru elaborarea suportului de curs: să fie elaborat în baza unei documentări bibliografice la zi; să utilizeze terminologia specifică securității și sănătății în muncă; să fie elaborat pe o tematică orientată spre grupuri-țintă; să fie redactat clar, concis, adaptat nivelului de pregătire al grupului-țintă căruia îi este destinat; informațiile să fie sistematizate într-o organizare logică a conținutului, orientate spre situații concrete de muncă; să evidențieze consecințele neaplicării și/sau nerespectării legislației din domeniul securității și sănătății în muncă;
- pentru realizarea diapozitivelor și diafilmelor: pe cât posibil să fie realizate color și să fie clare; să fie însoțite de scheme explicative; să fie însoțite de texte redactate clar și concis, fără a da naștere la interpretări; să fie realizate într-o succesiune logică.

Prevederi legislative. La nivel comunitar, documentul legislativ de bază care conține prevederi referitoare la informarea și formarea salariaților în domeniul securității și sănătății în muncă este Directiva 89/391/CEE cu privire la punerea în aplicare a măsurilor care vizează promovarea ameliorării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă [2].

Potrivit acesteia, patronul ia măsuri adecvate pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții lor în întreprindere și/sau instituție să primească, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale care pot ține cont în special de mărimea întreprinderii și/sau instituției, toate informațiile necesare cu privire la: riscurile pentru securitate și sănătate, măsurile și activitățile de protecție și de prevenire legate atât de întreprindere în general, cât și de fiecare tip de post de lucru și/sau de activitate; persoanele desemnate pentru acordarea primului ajutor, pentru lupta împotriva incendiilor și pentru evacuarea salariaților. Patronul ia măsuri adecvate pentru ca lucrătorii care au atribuții în materie de protecția securității și a sănătății lucrătorilor sau reprezentanții acestora să aibă acces pentru îndeplinirea funcției lor și conform legislațiilor și/sau practicilor naționale: la evaluarea riscurilor și măsurilor de protecție, stabilite; la lista accidentelor de muncă și la rapoartele cu privire la acestea; la informarea provenită atât din activitățile de protecție și prevenire, cât și din serviciile de inspecție și ale organismelor competente pentru securitate și sănătate.

Patronul trebuie să se asigure că fiecare lucrător primește o formare suficientă, în același timp adecvată securității și sănătății, în special sub formă de informații și instrucțiuni, cu ocazia: angajării sale; unei mutări sau schimbări de funcție; introducerii sau schimbării unui echipament de lucru; introducerii unei noi tehnologii și, mai ales, axată pe postul său de lucru sau pe funcția sa. Această formare trebuie să fie adaptată evoluției riscurilor și apariției de noi riscuri și să fie repetată periodic, dacă este necesar.

Patronul trebuie să se asigure că salariații întreprinderilor sau instituțiilor exterioare care intervin în întreprinderea/instituția sa cunosc instrucțiunile adecvate în ceea ce privește riscurile pentru securitate și sănătate în timpul activității lor în întreprinderea/instituția sa.

Reprezentanții lucrătorilor care au atribuții în domeniul protecției securității și sănătății lucrătorilor au dreptul la o formare adecvată.

Formarea nu poate fi sarcina lucrătorilor sau a reprezentanților acestora. Formarea prevăzută trebuie să se pună în practică în timpul de lucru, conform practicilor naționale, fie în interiorul, fie în exteriorul întreprinderii și/sau instituției.

În România, legislația de bază care reglementează informarea și formarea în domeniul securității și sănătății în muncă este reglementată în principal de: Codul Muncii al României, Legea României nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în munca, Normele metodologice de aplicare a Legii, aprobate prin Hotărârea Guvernului României nr.1425/2006 cu modificările și completările ulterioare, la care se adaugă Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților [3].

În acest context, Codul Muncii al României prevede dreptul salariaților să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională, cu sau fără plată. Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa, iar angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității. În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura participarea salariatului la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective principale: adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; obținerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;

reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice; dobândirea unor cunoștințe avansate, însușirea unor metode și procedee moderne necesare pentru realizarea activităților profesionale; prevenirea riscului șomajului; promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme: participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate; stagiile de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; stagiile de practică și specializare în țară și în străinătate; ucenicie organizată la locul de muncă; formare individualizată; alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat. Cheltuielile cu participarea la aceste programe de formare profesională sunt suportate de către angajatori.

Angajatorul care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților. Planul de formare profesională devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Salariații sunt informați despre conținutul planului de formare profesională.

Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formare profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute, de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat. Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional. Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă. Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute mai sus determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților. Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată, angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator. Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin doi ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională. Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult trei salariați. Exercițierea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului. Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare. Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

Legea României privind securitatea și sănătatea în muncă, nr.319 din 14 iulie 2006, stabilește o serie de reglementări specifice formării de specialitate în domeniul securității și sănătății în muncă. Potrivit acesteia, ținând seama de mărimea întreprinderii și/sau a unității, angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească, în conformitate cu prevederile legale, toate informațiile necesare privind: riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție atât la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții; măsurile luate privind primul ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea în caz de pericol. Angajatorul trebuie să ia măsuri corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați sau reprezentanții lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, în vederea îndeplinirii

atribuțiilor lor, trebuie să aibă acces la: evaluarea riscurilor și măsurile de protecție; evidențele și rapoartele din domeniu; informațiile privind măsurile din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și la informații provenind de la instituțiile și autoritățile de control competente.

Nivelurile de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, necesare pentru dobândirea capacităților și aptitudinilor corespunzătoare efectuării activităților de prevenire și protecție, sunt de nivel *mediu* și de nivel *superior*.

Cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului mediu sunt: studii în învățământul liceal, filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic; curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 80 de ore. Acest nivel de pregătire se atestă prin diploma de studii și certificatul de absolvire a cursului.

Cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare nivelului superior, care trebuie îndeplinite în mod cumulativ, sunt următoarele: absolvirea, în domeniile fundamentale: științe inginerești, științe agricole și silvice, cu diplomă de licență sau echivalentă, a Ciclului I de studii universitare, studii universitare de licență, ori a studiilor universitare de lungă durată sau absolvirea cu diplomă de absolvire a studiilor universitare de scurtă durată; curs în domeniul securității și sănătății în muncă cu o durată de cel puțin 80 de ore; absolvirea cu diplomă sau certificat de absolvire, după caz, a unui program de învățământ postuniversitar în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 180 de ore. Acest nivel de pregătire se atestă prin diplomă de studii și certificate de absolvire a cursurilor menționate.

Reprezentanții salariaților, răspunșabili de domeniul securității și sănătății, și angajatorul, care și-a asumat atribuții în acest domeniu, trebuie să urmeze un program de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 40 de ore.

Cursurile și programele de formare în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează de către furnizori de formare profesională autorizați, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților [4]. Pregătirea se mai poate realiza și în cadrul unor programe sau proiecte derulate de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice prin structurile subordonate, alte instituții din domeniu sau de către întreprinderea unde lucrătorii își desfășoară activitatea.

Obiectivul formării este acela de a permite fiecărei categorii de personal să-și realizeze misiunea și obligațiile specifice în cadrul întreprinderii în condiții de siguranță. Fiecare categorie de personal din unitate trebuie să primească o formare inițială și o formare continuă.

Formarea inițială asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor minime necesare pentru desfășurarea lucrului fără producerea unor accidente la locul de muncă.

Formarea continuă este ulterioară formării inițiale și asigură fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea unor noi competențe, subordonate aceluiași obiectiv.

Formarea inițială se adresează mai ales tinerilor, noilor angajați, care învață o meserie și care trebuie să fie pregătiți să anticipeze, evalueze și controleze riscurile profesionale la care sunt expuși. Ei trebuie să fie pregătiți să participe la identificarea, evaluarea și controlul riscurilor.

Noii angajați trebuie să dobândească cunoștințe despre riscuri și prevenirea acestora. Educația și formarea de bază vor trebui completate și adaptate mediului profesional, specific locului de muncă. Aceștia trebuie să cunoască metodele de lucru, caracteristicile mașinilor cu care lucrează și riscurile determinate de acestea, specificațiile materialelor și substanțelor, precum și modurile de intervenție și evacuare în caz de pericol.

Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani și sunt angajați în muncă trebuie să conștientizeze faptul că organismul lor nu este complet dezvoltat, motiv pentru care sunt necesare precauții în desfășurarea proceselor de muncă.

Un alt aspect specific formării inițiale a tinerilor este că aceștia pot dobândi competențe profesionale și pe alte căi decât cele formale, adică prin practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă, prin auto-instruire, contact nesistematic cu diferite surse ale câmpului socioeducațional, familie, societate sau mediu profesional.

Formarea continuă completează și actualizează cunoștințele dobândite în timpul formării inițiale, salariații trebuie să fie pregătiți să anticipeze, să evalueze și să stăpânească riscurile specifice cu care se confruntă la locul de muncă și în cadrul mai larg al întreprinderii care i-a angajat. Ei trebuie să fie capabili să intervină în caz de pericol iminent sau accident.

Anumite activități prezintă riscuri importante și necesită o formare specifică în domeniul prevenirii, cum ar fi: lucrul în spații închise, intervenții asupra unor instalații energetice complexe, lucrul în condiții de izolare,

mașini de ridicat și de manipulare a sarcinilor, munca deosebită cu expunere la zgomot, substanțe periculoase, manipulări de obiecte grele sau frecvente.

O categorie aparte a celor formați în domeniul securității și sănătății în muncă este cea a persoanelor de decizie în domeniul prevenirii. Conducătorii de întreprinderi și șefii locurilor de muncă iau decizii care țin de concepere și de organizare, care au consecințe asupra nivelului de securitate a condițiilor lor de lucru, dar mai ales ale celor subordonați; de aici și nivelul de responsabilitate.

În timpul formării lor inițiale acești viitori conducători trebuie să fie pregătiți să ia decizii care să integreze obiective de securitate și de sănătate în muncă. Ei trebuie deci să fie capabili să anticipeze riscurile pe care deciziile lor le pot crea, să definească și să pună în practică strategii și măsuri de prevenire pentru a elimina aceste riscuri, a le reduce și a le gestiona adecvat.

În toate cursurile de formare profesională, viitorii conducători trebuie să fie determinați să rezolve probleme legate de securitate și sănătate, de ergonomie, de igienă industrială, de condițiile de lucru, probleme cu care se vor confrunta prin prisma viitoarei lor profesii.

Viitorii conducători trebuie să fie pregătiți să lucreze cu specialiști în domeniul prevenirii și cu reprezentanți ai personalului, să trateze probleme din domeniul prevenirii în cadrul unei abordări globale și sistemice, sprijinindu-se pe cunoștințele și experiența lor în ceea ce privește munca în întreprindere și experiența dobândită în timpul stagiilor de pregătire. Aceștia trebuie să cunoască toate instituțiile care pot desfășura activități în interiorul întreprinderii, rolul și scopul acestora.

De-a lungul carierei profesionale ei urmeză formarea continuă pentru a ține cont de: evoluțiile tehnologiei și noile riscuri pe care aceasta le generează; progresele înregistrate în materie de prevenire; schimbările legislative; schimbările intervenite în responsabilitățile exercitate.

Specialiștii în prevenirea riscurilor profesionale sunt persoane care sprijină conducerea întreprinderii și șefii locurilor de muncă în implementarea programelor corespunzătoare de prevenire.

Atribuțiile specialiștilor în prevenire sunt stabilite de către conducerile întreprinderilor. Pentru a putea fi realizate în condiții optime, aceștia trebuie să primească o formare adaptată sarcinilor pe care le au efectiv de îndeplinit, în funcție de nivelul lor de responsabilitate, de mărimea întreprinderii, de natura și importanța riscurilor. Această formare este asigurată atât în cadrul formării inițiale, cât și în cadrul formării continue.

Specialiștii în prevenire trebuie să fie pregătiți să-și asume funcția de animare, inclusiv prin exemplul personal, de comunicare, de formare pe care o au față de ceilalți lucrători. Specialiștii trebuie ca, în decursul carierei lor profesionale, să urmeze o formare continuă pentru a ține cont de evoluțiile tehnologice, de reglementările legale și de progresele în materie de prevenire.

Altă categorie de personal care necesită formare în domeniu este cea a reprezentanților salariaților în prevenirea riscurilor profesionale. Și în cazul acestora formarea lor constituie un atu important al eficienței muncii lor, pentru capacitatea lor de a analiza riscurile prezente în situațiile de muncă, de a participa la stabilirea soluțiilor de prevenire, de a negocia cu angajatorul programe de prevenire și a ajuta la implementarea acestora în beneficiul tuturor lucrătorilor. Obiectivele, conținutul și durata formării acestora trebuie să garanteze o bună asimilare a rolului și a misiunilor lor.

Organizațiile sindicale care reprezintă salariații trebuie să fie implicate în definirea obiectivelor și a conținutului formării reprezentanților personalului, în alegerea organismelor de formare și a formatorilor care se ocupă de aceasta, în conceperea suporturilor de curs utilizate.

Pentru a avea succes în domeniul formării, este necesară implicarea cu responsabilitate a angajatorilor, angajaților, dar și a formatorilor (instituții autorizate și lectori).

Angajatorii trebuie să se asigure că: toți salariații au primit o formare adecvată în prevenire; toți cei ce dețin funcții de conducere, toți consilierii externi la care au apelat și ale căror decizii pot antrena riscuri pentru salariați sau parteneri au primit o formare adecvată în prevenire; toți specialiștii în prevenire, interni sau din afara firmei, au primit o formare adecvată în prevenire; toate persoanele din exterior care lucrează în cadrul firmei au primit o formare adecvată în prevenire; să elaboreze planuri de formare în prevenire pentru salariații din propria firmă cu avizul reprezentanților salariaților.

Lucrătorii trebuie să urmeze activ cursurile sau stagiile de formare în prevenire care le vor fi propuse în formarea inițială și în formarea continuă, să dea teste, lucrări, să obțină rezultate bune; să pună în aplicare cunoștințele și practicile însușite, în așa fel încât să contribuie la prevenirea riscurilor profesionale; să informeze asupra nevoilor de formare în prevenire, plecând de la problemele întâlnite în activitatea lor.

Instituțiile de formare profesională trebuie să garanteze că programele lor de predare și de formare includ obiectivele formării în prevenire și să colaboreze cu specialiștii în prevenire în construirea acestor programe;

să verifice dacă proiectarea, aplicarea și evaluarea acțiunilor lor de formare satisfac exigențele definite mai jos; să prevadă, la sfârșitul formării, o evaluare a cunoștințelor însușite în prevenire și să ia în considerare rezultatele acesteia pentru oferirea de diplome, certificate și atestate de formare; să facă în așa fel încât condițiile de securitate din atelierul școală, săli de lucru - practică ale centrelor de formare să fie similare celor din firme; să se asigure că dispune, în fiecare centru de învățământ, de colaborarea unei persoane competente, însărcinate cu prevenirea și să se asigure de participarea formatorilor și a persoanelor care sunt formate în cadrul acțiunilor de prevenire.

Instituțiile de formare și lectorii care desfășoară cursurile de formare trebuie să țină cont de: riscurile care pot să apară în activitatea celor formați; de nivelul de responsabilitate în structura unității; să stabilească obiectivele fiecărui stagiu de formare în securitatea a muncii; să stabilească modul de evaluare a cunoștințelor și obiectivelor; regulile pedagogice și tehnicile de predare pentru formarea adulților; lectorii trebuie să cunoască foarte bine întreprinderile, locurile de muncă și activitățile în care vor lucra cei formați.

Instituțiile de formare vor avea în vedere că programele de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă cu durata de 80 de ore trebuie să cuprindă: cadrul legislativ general referitor la securitatea și sănătatea în muncă; criteriile generale pentru evaluarea riscurilor; organizarea activităților de prevenire și protecție; acțiuni în caz de urgență: planuri de urgență și de evacuare, prim ajutor; elaborarea documentațiilor necesare desfășurării activității de prevenire și protecție; evidențe și raportări în domeniul securității și sănătății în muncă.

Instituțiile de formare vor avea în vedere că programele de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă cu durata de 40 de ore trebuie să cuprindă: cadrul legislativ general referitor la securitatea și sănătatea în muncă; concepte de bază referitoare la securitatea și sănătatea în muncă; noțiuni despre riscuri generale și prevenirea lor; noțiuni despre riscuri specifice și prevenirea lor în sectorul corespunzător activității întreprinderii și/sau unității.

Instituțiile abilitate vor asigura sistemele de asigurare a calității de formare profesionale. Acestea trebuie să includă: obiective și standarde clare și măsurabile; orientări pentru punerea în aplicare, inclusiv privind implicarea părților interesate; resurse adecvate; metode coerente de evaluare, asociind autoevaluarea cu revizuirea externă; mecanisme de raportare și proceduri de îmbunătățire; rezultate ale evaluării accesibile pe scară largă.

Consecințele (urmările) accidentelor de muncă. Procesele de muncă presupun, pe lângă aspectele benefice, și existența anumitor componente nedorite, cum ar fi prezența riscurilor profesionale care, manifestându-se, produc consecințe.

Consecințele pot fi vătămări violente ale organismului lucrătorilor, afectări ale stării de sănătate, afectări ale mediului înconjurător, producerea unor pagube materiale, pierderi de imagine pentru firme etc.

Dacă ne referim doar la accidentele de muncă și la bolile profesionale, ele întrerup sau îngreunează desfășurarea procesului de muncă și afectează din punct de vedere psihologic, social și economic cel puțin una dintre componentele sistemului de muncă: executantul, sarcina de muncă, mijloacele de producție și mediul de muncă.

Din cele prezentate rezultă că pot exista mai multe criterii de clasificare a consecințelor producerii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Primul criteriu este cel al consecințelor asupra elementelor sistemului de muncă. Din acest punct de vedere distingem:

Consecințe asupra executantului. În contextul procesului de muncă, omul poate fi considerat în două ipostaze: de ființă umană și de executant al sarcinii de muncă. Fiecăreia îi sunt asociate o serie de valori și caracteristici specifice, cum ar fi: viața, sănătatea, integritatea anatomo-funcțională, capacitatea creativă și afectivă, respectiv capacitatea de muncă, aptitudinile și cunoștințele etc. [5].

Accidentele de muncă și bolile profesionale au repercusiuni asupra ambelor categorii de valori, consecințele manifestându-se în multiple planuri: psihofiziologic (durere, stres, incapacitate de muncă, invaliditate), economic (diminuarea productivității muncii individuale), financiar (diminuarea veniturilor, cheltuielile pentru asistența medicală) etc.

Consecințe asupra sarcinii de muncă. Consecința directă o constituie neîndeplinirea sarcinii de muncă, neîndeplinirea ei la timp sau îndeplinirea necorespunzătoare (la reluarea lucrului de către victima unui accident/boli sau înlocuirea ei cu o persoană cu experiență profesională mai redusă).

Consecințe asupra mijloacelor de muncă. În timpul accidentelor de muncă se pot produce deteriorări sau distrugereri ale clădirilor, ale echipamentelor de muncă (mașini, instalații, utilaje), precum și ale materiilor prime necesare îndeplinirii sarcinii de muncă. Distrugerea sau deteriorarea echipamentelor de muncă au un impact negativ asupra eficienței utilizării capitalului fix al întreprinderii și înzestrării tehnice a acesteia.

Consecințe asupra mediului de muncă. Accidentele de muncă și bolile profesionale au repercusiuni asupra ambelor componente ale mediului de muncă: fizic și social. Mediul de muncă fizic este afectat de producerea accidentelor sub forma deteriorării echipamentelor de muncă (recipienți, celule), a materialelor și materiilor prime, dacă prin aceasta se eliberează în atmosferă substanțe nocive sau periculoase sau dacă se pierde controlul asupra microclimatului (temperatura, viteza și umiditatea aerului) [6].

Consecințele asupra mediului social se concretizează mai ales sub forma stresului suportat de cei aflați la locul de muncă al victimei sau în locuri apropiate. Acesta se poate manifesta sub forma neîncrederii în politica de securitate a muncii la întreprindere, sub formă de teamă etc.

Al doilea criteriu este nivelul la care consecințele accidentelor de muncă și ale îmbolnăvirilor profesionale sunt evaluate. Din acest punct de vedere distingem consecințe asupra: individului, întreprinderii (microeconomic) și societății (macroeconomic).

Al treilea criteriu este după principalele planuri de manifestare a vieții umane, respectiv: fizic, psihic, spiritual, economic, financiar, demografic, politic.

Analizând după toate cele trei criterii, se obține o imagine de ansamblu a consecințelor posibile ale unui accident de muncă sau ale unei boli profesionale. O concluzie absolută a consecințelor este greu de formulat, deoarece în realitate fenomenele sunt complexe, cu conexiuni și efecte multiple.

Din această clasificare rezultă că accidentele de muncă și bolile profesionale produc și pierderi cuantificabile, de natură economică și financiară.

Efectele economice ale accidentelor și ale bolilor profesionale. În condițiile economiei moderne, caracterizate prin relații de piață și concurență, capacitatea de îmbunătățire a performanțelor economice ale unei firme este un element vital pentru dimensiunea profitului sau chiar existența acesteia. Dacă în ce privește componenta tehnică, eforturile de îmbunătățire sunt limitate de posibilitățile financiare ale unității, în domeniul organizării producției și al muncii se pot opera modificări cu eforturi mult mai reduse și efecte pozitive considerabile asupra eficienței activității. Printre aceste măsuri se înscriu și cele care vizează securitatea și sănătatea în muncă. Prin urmare, stabilirea mărimii și a sensului (pozitiv sau negativ) efectelor economice ale accidentului de muncă sau ale bolii profesionale oferă o soluție pentru identificarea unor noi resurse de mărire a performanței economice a întreprinderii.

Pentru a putea aborda problema eficienței economice a securității muncii este necesar să se stabilească un cost, care să fie comparat cu cheltuielile efectuate pentru prevenire.

Costul securității/nonsecurității reprezintă de fapt costul accidentelor și bolilor profesionale eliminate/produse, respectiv suma valorică a tuturor pierderilor generate de accident/boală. Practic, securitatea înseamnă absența acestor evenimente, iar beneficiul este echivalentul costurilor care ar fi fost generate de accidentele și îmbolnăvirile profesionale care au fost eliminate, diminuat cu costul măsurilor preventive.

Costul accidentelor și al bolilor profesionale poate fi utilizat și pentru alte aplicații, nu doar pentru eficientizarea activității de securitate și sănătate în muncă la nivel de întreprindere. Un exemplu în acest sens ar fi că pe baza lui se poate stabili o valoare mai corectă a primei de asigurare pentru riscul de accidentare și de îmbolnăvire profesională sau se pot fundamenta politicile de prevenire la nivel național.

Ca și **concluzie**, se poate afirma că identificarea consecințelor, cuantificarea lor, determinarea costului accidentelor și al bolilor profesionale și reducerea pierderilor poate constitui o modalitate de îmbunătățire a calității vieții întregii populații, deoarece banii astfel economisiți pot fi redistribuiți pentru acoperirea altor nevoi ale societății.

Referințe:

1. Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor referitoare la un cadru strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă (2014-2020), Comisia Europeană, Bruxelles, 6.6.2014 COM(2014) 332 final, p.5, http://www.inspectmun.ro/site/1_RO_ACT_part1_v2.pdf
2. Directiva 89/391/CEE. În: *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene* (JOCE), 1989, nr.183.
3. Legea României nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă. În: *Monitorul Oficial*, 2014, nr.110.
4. Hotărârea Guvernului României nr.1425/2006 cu modificările și completările ulterioare privind Normele metodologice de aplicare a Legii privind securitatea și sănătatea în muncă. În: *Monitorul Oficial*, 2014, nr.110.
5. Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților. În: *Monitorul Oficial*, 2014, nr.110.
6. Convenția O.I.M. nr.155 din 1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și mediul de muncă.

Prezentat la 08.09.2016