

Aplicarea noii strategii a UE în domeniul securității și sănătății în munca necesită pași concreți spre starea de bine în muncă

Întrebare: Domnule ministru Gheorghe Barbu, domeniul securității și sănătății în muncă constituie unul dintre cele mai importante sectoare din politica socială a Uniunii Europene. Pornind de la acest aspect, adaptarea la schimbările din munca și societate impun o nouă strategie a comunităților europene în acest domeniu. Ce pași s-au făcut sau ce pași preconizați că se vor face în România în această direcție?

D-nul Gheorghe Barbu: Cu siguranță domeniul securității și sănătății în muncă are o importanță deosebită în cadrul politicilor sociale. Uniunea Europeană a dezvoltat un corpus substanțial de reglementări în scopul implementării politicii sale și a stabilit "O nouă strategie a Comunităților Europene în domeniul securității și sănătății în muncă 2002-2006" prin Comunicatul Comisiei Europene nr. 118 din 11.03.2002. Din întrebarea dumneavoastră înțeleg că la aceasta faceți referire. Este un document programatic care tratează, într-o manieră cu totul nouă, principalele probleme ale domeniului. Spre deosebire de alte state candidate, România și-a elaborat propria "Politica și strategie în domeniul securității și sănătății în muncă, pentru perioada 2004 - 2007", care a fost aprobată prin ordin comun al ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și al ministrului Sănătății. Acest document a luat în considerare, la un anumit moment, cerințele impuse de modificările survenite în cadrul legislativ al domeniului, precum și evoluția economico-socială a societății. La baza acestei strategii stau patru obiective principale:

- preluarea acquis-ului comunitar până în anul 2006, inclusiv, care vizează armonizarea integrală a legislației naționale cu legislația europeană;
- dezvoltarea și consolidarea instituțiilor cu rol în implementarea prevederilor legislației privind securitatea și sănătatea în munca, crearea de parteneriate pentru abordarea globală a acestui domeniu;
- dezvoltarea activității de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale prin formarea unei culturi de prevenire a riscurilor profesionale și combinarea eficiență a elementelor teoretice cu cele practice, inclusiv stimulente economice;
- dezvoltarea și lărgirea structurilor de dialog social în vederea implicării într-o mai mare măsură a partenerilor sociali, atât la nivelul decizional, cât și la cel de implementare.

În România, Guvernul atribuie importanța cuvenită domeniului securității și sănătății în muncă. Așa cum s-a angajat, atât prin programul de guvernare, cât și cu numeroase alte prilejuri, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei dorește să respecte toate angajamentele pe care România și le-a asumat în cadrul negocierilor de aderare la Uniunea Europeană pe capitolele 13 - Politici sociale și ocupare, capitolul 1 - Libera circulație a mărfurilor și capitolul 22 - Mediu, capitole care conțin sau doar interferează cu domeniul securității și sănătății în muncă. În perioada următoare vom adopta măsuri speciale de promovare a dialogului social, a transparenței deciziilor și diseminarea bunelor practici și a rezultatelor cercetării printre toți cei implicați în domeniul securității și sănătății în muncă. În scopul pregătirii întreprinderilor pentru o mai bună gestionare a problemelor de securitate și sănătate în muncă, vom acorda o atenție deosebită educării,

instruirii, formării și perfecționării tuturor celor care au atribuții în domeniu, la toate nivelurile.

Întrebare: Conceptul de "stare de bine în muncă" este tot mai vehiculat în Europa. Care sunt modalitățile prin care acest concept va fi promovat și în România?

D-nul Gheorghe Barbu: În strategia comunitară "Starea de bine în muncă" este definită ca fiind starea de bine fizică, morală și socială, deci cu mult mai mult decât scăderea numărului de accidente de muncă și de boli profesionale. Conceptul "Stării de bine în muncă" este corelat cu cel al creșterii calității în muncă. În mod evident, sănătatea și securitatea sunt elemente esențiale în termenii calității muncii și se număra printre indicatorii calității muncii, recent adoptați de Comisia Europeană. Pentru promovarea acestui concept în România, este necesar să se îmbunătățească nivelul cunoștințelor dar, mai ales, este necesară **sensibilizarea tuturor actorilor din domeniul securității și sănătății în muncă**, precum și integrarea preocupării pentru sănătate și securitate în muncă în alte politici, de exemplu învățământ.

Deoarece starea de bine include diminuarea problemelor strict legate de locul de muncă, dar și a celor legate de starea psihosocială a angajatului, consider că trebuie abordată o **largă consultare și implicare** - pentru considerarea diferitelor puncte de vedere – a tuturor factorilor sociali cu responsabilitate în rezolvarea acestor probleme: autorități publice, parteneri sociali, întreprinderi, instituții de cercetare, organisme de asigurare. Statisticile privind accidentele de munca și bolile profesionale arată că se impune **dezvoltarea unei abordări globale a sănătății și securității în muncă**, întrucât calitatea muncii este determinată de tipul de abilitați cerute, nivelul pregătirii angajaților, natura relațiilor de muncă, organizarea muncii și timpul de muncă. De aceea trebuie promovată **crearea unui mediu de muncă mai sigur și sănătos ca tendință generală**, care să țină cont de formele de angajare, de populația activă - dat fiind că în această categorie crește ponderea femeilor și a persoanelor în vârstă - de societate în general, care a devenit mai diversă, dar mai marcata de excludere socială, decât în trecut.

Întrebare: Politica Comunitară din domeniul securității și sănătății în muncă este bazată pe promovarea abordărilor preventive, asociind la aceasta toți actorii și implicând direct angajații. În vederea dezvoltării unei adevărate culturi a prevenției, obiectivul este, se știe, anticiparea riscurilor și controlul acestora. Ce acțiuni va determina MMSSF și instituțiile subordonate în acest sens?

D-nul Gheorghe Barbu: Într-adevăr, politica Uniunii Europene în domeniul securității și sănătății în muncă este bazată pe promovarea abordărilor preventive, asociind toți factorii, și implicând direct angajații. Este, evident, mai eficient să previi decât să tratezi, așa încât trebuie să ne îndreptăm către anticiparea riscurilor și controlul acestora, către dezvoltarea unei adevărate culturi de prevenire, obiectivul fiind securitatea și sănătatea în muncă a angajaților. În România, politica în domeniul prevenirii riscurilor la locul de muncă este axată pe 5 direcții de acțiune:

- instruirea, sensibilizarea în legătura cu potențialele riscuri, prin campanii de informare, conștientizare și promovare a bunelor practici;

- anticiparea riscurilor, în special a celor noi, pentru prevenirea și menținerea lor sub control, prin colaborarea strânsă cu institutele de cercetare în domeniu, observarea continuă a riscurilor, bazată pe culegerea sistematică a informațiilor și pe interpretarea lor științifică. În acest sens, ministerul solicită institutelor de cercetare să își coordoneze programele de cercetare și să le îndrepte spre soluționarea problemelor practice care apar la locurile de muncă, în vederea transferului rezultatelor cercetărilor la întreprinderi, în special la IMM-uri, pe măsura ce ponderea acestora crește în statistici;
- aplicarea eficientă a legislației existente, prin măsuri de control și consultanță;
- dezvoltarea instituțiilor cu rol în prevenirea riscurilor și construirea de parteneriate pentru acțiuni concertate;
- stimularea întreprinderilor care investesc în prevenire, prin sistemul de asigurare la accidente de muncă și boli profesionale.

În cadrul CNPAS, instituția care are atribuții pentru coordonarea prevenirii la nivel național, se desfășoară un program Phare în care se organizează - cu sprijinul asistentei tehnice a experților europeni - module de instruire de lungă durată care califică personalul angajat în consilieri de prevenire. Prin aceasta instituție au fost derulate până în prezent un număr de 9 module de curs cu un număr de 22 participanți la fiecare modul, 3 dintre aceste module fiind destinate formării de formatori pentru sistemul de asigurare la accidente de munca și boli profesionale. În cadrul acțiunilor de conștientizare a angajatorilor, cu asistenta tehnică Phare, se vor realiza - din luna mai a acestui an - proiecte pilot în 5 regiuni ale țării, echipe mixte formate din consilieri de prevenire români și experți francezi testând în aproximativ 20 de întreprinderi programe de prevenire, pentru îmbunătățirea securității și sănătate în muncă.

Întrebare: Piața muncii cunoaște forme tot mai multiple privind contractele de angajare, îndeosebi a celor cu durată scurtă. Care este situația în acest moment în România și cum va evolua ea din perspectiva preconizatelor modificări ale Codului Muncii?

D-nul Gheorghe Barbu: De la 1.03.2003, data intrării în vigoare a Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii, reglementările acestuia și-au dovedit aplicabilitatea în cea mai mare parte, existând însă, unele probleme cu privire la interpretarea unora dintre acestea. Din practica a reieșit faptul că se impune îmbunătățirea acelor texte care, în perioada parcursă de la data aplicării Codului Muncii și până în prezent, s-au dovedit a fi susceptibile de a avea mai multe interpretări sau care nu au claritatea necesară unui asemenea act normativ, ori sunt dificil de aplicat în anumite situații speciale. În ceea ce privește modalitățile de încheiere și tipurile de contracte de muncă, în prezent, dispozițiile Codului Muncii prevăd reglementări noi în domeniul angajării, astfel ca, pe lângă contractele de muncă pe durată nedeterminată, exista și alte contracte de muncă, cum ar fi cele pe durată determinată, contractele de muncă cu timp parțial, munca prin agent de muncă temporară, sau muncă la domiciliu. Reglementarea în Codul Muncii a unor tipuri noi de contracte individuale de muncă cum ar fi de exemplu, cele cu program de lucru corespunzător unei fracțiuni de normă de cel puțin 2 ore pe zi, au creat posibilitatea îmbunătățirii problemelor ivite pe piața muncii. În dorința instituirii unor relații de muncă mai flexibile, care să asigure protecția salariaților și să permită companiilor să se dezvolte, este necesară relaxarea restricțiilor privind folosirea contractului individual de

muncă pe perioadă determinată, cu respectarea limitărilor impuse de legislația comunitară. De asemenea, reglementarea destul de restrictivă în privința încheierii contractelor de muncă pe durată determinată încurajează munca la negru. În acest sens, am propus facilitarea accesului la contractele pe durată determinată, cu respectarea limitărilor impuse de legislația comunitară, ceea ce ar aduce mai multe raporturi de muncă din zona neagră a economiei în zona fiscalizată. În ceea ce privește modul de organizare a muncii, am considerat ca, în vederea perfecționării cadrului de desfășurare a relațiilor de muncă este necesară stabilirea duratei timpului de muncă și a muncii suplimentare în condițiile unei economii de piață funcționale. Astfel, atât din observațiile mediului de afaceri pe plan intern, cât și din rapoartele de țară ale UE pe 2003 și 2004, a fost sesizat faptul că prevederile actualului Cod al Muncii sunt rigide și uneori împotriva intereselor atât ale angajatorului cât și ale angajatului. Prin urmare considerăm necesară reexaminarea modalităților de cooperare dintre angajatori și sindicate în ceea ce privește îmbunătățirea organizării muncii, în acord cu legislația europeană. Apreciem, totodată, ca modificarea anumitor prevederi ale Codului Muncii în scopul creșterii flexibilității relațiilor de muncă, rezultate în urma negocierilor dintre partenerii sociali, va dinamiza activitatea economică, va aduce la suprafața relațiile de muncă din zona gri, va elimina corupția și birocrăția, avantajând atât angajații, cât și angajatorii.

Întrebare: Schimbările în modul de organizare a muncii au un efect profund asupra problemelor de sănătate în muncă sau, mai general, asupra stării de bine în muncă. În ce măsură modificările ce vor fi aduse Codului Muncii au în vedere aceste aspecte?

D-nul Gheorghe Barbu: Astăzi, lumea muncii cunoaște dezvoltarea unor moduri de organizare mai flexibile prin impactul tehnologiei informației (munca la domiciliu, munca la distanță). Aceste schimbări nu afectează relațiile de muncă, dar ridică probleme specifice, spre exemplu în cazul muncii de la distanță, angajatorul este responsabil de sănătatea și securitatea angajatului, oricare ar fi locul de desfășurare a muncii. În viitor, extinderea acestor noi forme de organizare va impune introducerea unor măsuri de prevenire și realizarea de controale la diferitele locuri de muncă ale celor care prestează munca de la distanță sau la domiciliu. Schimbările în modul de organizare a muncii, în special modalitățile mai flexibile de organizare a timpului de muncă și managementul resurselor umane mai particularizat, bazat pe obligația de a atinge rezultatele propuse, au efecte asupra stării de sănătate în muncă. Aceste efecte vor trebui studiate pentru a se lua măsuri în consecință. De exemplu, la nivelul UE, stresul, depresia, anxietatea, violența în muncă, hărțuirea și intimidarea reprezintă 18% din problemele de sănătate în muncă, un sfert dintre acestea fiind cauza a doua sau mai multe săptămâni de incapacitate temporară de muncă.

Întrebare: Numărul accidentelor de muncă în anumite sectoare este, conform observațiilor Uniunii Europene, foarte ridicat. Acesta a atins cote îngrijorătoare și la nivelul IMM-uri. Care sunt politicile pe care le va promova MMSSF pentru ameliorarea acestei stări de fapt?

D-nul Gheorghe Barbu: Politicile de reducere a accidentelor pe care le avem în vedere sunt:

- stabilirea unor obiective cuantificate, mai ales în sectoarele de activitate cu o rată a accidentelor peste medie;
 - adoptarea unor măsuri de stimulare economică prin mecanismul tarifării în asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (mai multe accidente și boli profesionale, o contribuție mai mare, mai puține accidente și boli, o contribuție mai mică);
 - acțiuni de control a respectării legislației în vigoare;
 - acțiuni de informare, conștientizare a riscurilor și de popularizare a bunelor practici.
- Deoarece ponderea IMM-urilor în ansamblul economiei românești crește permanent, este evident că vom adresa politicile menționate anterior într-o măsură tot mai mare angajaților și angajatorilor din cadrul acestui tip de operatori economici. Sunt necesare scheme de finanțare pentru IMM-uri: În Europa, IMM-urile angajează mai mult de 65% din forța de muncă și reprezintă circa 99% din cele 18 milioane întreprinderi europene, în afara sectorului agricol. Cu toate acestea, din cauza lipsei de resurse, multe IMM-uri au informații și capacități limitate în domeniul securității și sănătății în muncă. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, cu sediul la Bilbao, a acordat un număr important de grant-uri pentru proiecte europene naționale și transnaționale cu obiectivul de a reduce numărul accidentelor grave în IMM-uri.

Sfârșitul interviului