

**Avizul Comitetului Regiunilor privind „Strategia comunitară pentru sănătate și securitate în muncă 2007-2012”**

(2008/C 53/03)

COMITETUL REGIUNILOR

- este de părere că statele membre au nevoie de această strategie ca un important document de bază, pentru a-și elabora planurile strategice de dezvoltare în vederea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă, planuri care au un impact important atât asupra colectivităților locale și regionale, cât și asupra întreprinderilor și IMM-urilor;
- subliniază faptul că în toate statele membre ale UE, comunitățile locale și regionale sunt angajatori importanți și de aceea au un rol important în a da un bun exemplu în cadrul inițiativelor privind sănătatea și securitatea la locul de muncă. Din acest motiv, în cadrul realizării acestei strategii, Comisia Europeană trebuie să inițieze dezbateri detaliate privind colectivitățile locale și regionale;
- împărtășește punctul de vedere al Comisiei, conform căruia statele membre au recunoscut în cadrul Strategiei Lisabona că ocuparea forței de muncă și creșterea economică pot fi promovate în mod substanțial prin garantarea calității locurilor de muncă și a productivității muncii. Dacă nu există o protecție eficientă a muncii, acest lucru poate duce la absențe de la serviciu cauzate de accidente de muncă sau bolile profesionale, precum și la invaliditate de durată din cauze profesionale. Aceste fenomene nu sunt doar o tragedie pentru cei afectați, ci au consecințe negative considerabile și pentru economie. Prin costurile economice ridicate ale problemelor din domeniul protecției muncii este frânată creșterea economică și este afectată competitivitatea întreprinderilor din UE;
- consideră absolut necesar ca statele membre și Comunitatea să dispună de cele mai noi și fiabile statistici, precum și de un sistem de colectare și prelucrare a datelor, care să ofere o imagine realistă asupra accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

**Raportor:** Uno SILBERG (EE/UEN-AE), președintele Consiliului local din Kose

**Text de referință**

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind îmbunătățirea calității și productivității în muncă: Strategia comunitară 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă

COM(2007) 62 final

**Recomandări politice**

COMITETUL REGIUNILOR

*Observații generale*

1. salută inițiativa Comisiei Europene de a se implica în continuare în îmbunătățirea calității locurilor de muncă și creșterea productivității muncii și de a elabora pentru perioada 2007-2012 o strategie comunitară pentru sănătate și securitate la locul de muncă. Această inițiativă are drept obiectiv reducerea până în 2012 în UE-27 a numărului de accidente de muncă cu 25 % prin îmbunătățirea protecției sănătății și securității lucrătorilor. Concomitent, s-ar aduce în acest mod o importantă contribuție la succesul strategiei pentru creștere și ocuparea forței de muncă;

2. este de părere că statele membre au nevoie de această strategie ca un important document de bază, pentru a-și elabora planurile strategice de dezvoltare în vederea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă, planuri care au un impact important atât asupra colectivităților locale și regionale, cât și asupra întreprinderilor și IMM-urilor;

3. subliniază faptul că în toate statele membre UE comunitățile locale și regionale sunt angajatori importanți și de aceea sunt obligate să dea un bun exemplu în cadrul inițiativelor pentru sănătate și securitate la locul de muncă. Din acest motiv, în cadrul realizării acestei strategii, Comisia Europeană trebuie să inițieze dezbateri detaliate privind colectivitățile locale și regionale;

4. împărtășește punctul de vedere al Comisiei conform căruia statele membre au recunoscut în cadrul Strategiei Lisabona că ocuparea forței de muncă și creșterea economică pot fi promovate în mod substanțial prin garantarea calității locurilor de muncă și a productivității muncii. Dacă nu există o protecție eficientă a muncii, acest lucru poate duce la absențe de la muncă cauzate de accidente de muncă sau bolile profesionale, precum și la invaliditate de durată din cauze profesionale. Aceste fenomene nu sunt doar o tragedie pentru cei afectați, ci au consecințe negative considerabile și pentru economie. Prin costurile economice ridicate ale problemelor din domeniul protecției muncii este frânată creșterea economică și este afectată competitivitatea întreprinderilor din UE;

5. solicită Comisiei să grupeze sinergiile politice dintre diferitele instituții ale UE, statele membre și în primul rând autorită-

țile locale și regionale sub aspectul sănătății și securității la locul de muncă;

6. consideră absolut necesar ca statele membre și Comunitatea să dispună de cele mai noi și fiabile statistici, precum și de un sistem de colectare și prelucrare a datelor, care să ofere o imagine realistă asupra accidentelor de muncă și bolilor profesionale. În acest sens, Comitetul recomandă începerea procesului de armonizare a statisticilor privind accidentele de muncă și bolile profesionale în Uniunea Europeană;

7. consideră necesar ca statele membre să dispună de o strategie națională, bazată pe strategia Comisiei, pentru un mediu de muncă sigur, care să includă temele ocupării forței de muncă, raporturile de muncă și mediul de muncă;

8. consideră necesar ca statele membre să dispună de un sistem de asigurare eficient pentru accidente de muncă și boli profesionale. Acesta ar oferi un stimul, pe de o parte, pentru creșterea securității mediului de muncă pentru lucrători și, pe de altă parte, pentru înregistrarea tuturor accidentelor de muncă și cazurilor de boli profesionale;

9. subliniază că în cadrul managementului riscului trebuie să se acorde suficientă atenție măsurilor preventive și că prevenirea nu trebuie concepută ca un domeniu parțial al controlului. Managementul riscului include atât măsuri preventive (*proactive risk management*), cât și o „strategie de pompieri” (*reactive risk management*), care trebuie să se bucure de aceeași importanță;

10. ia la cunoștință afirmația Comisiei că este vorba despre o strategie pentru sănătate și securitate la locul de muncă pentru perioada 2007-2012. În consecință, comunicarea menționată trebuie evaluată ca un *document de strategie*;

*Elaborarea unui plan strategic de dezvoltare*

11. salută faptul că elaborarea unui plan strategic de dezvoltare (*document de strategie*) se realizează în conformitate cu dispozițiile comunitare;

12. atrage atenția că există o disonanță la subpunctele din capitolul 5 — controlul sănătății (prin anumite proceduri) și depășirea problemelor transformării sociale și demografice (aspecte legate de generații). În subcapitolul privind reabilitarea lucrătorilor se utilizează date foarte vechi (1999), care nu pot fi de mare folos pentru o strategie care se întinde până în 2012. Ar trebui să se folosească drept bază cel puțin strategia pentru perioada 2002-2006;

*Sarcina, viziunea și orientările valorice*

13. își exprimă surprinderea că din documentul de strategie nu reiese clar în ce constau sarcinile și ce viziune este urmărită. În consecință, nu pot fi recunoscute în documentul de strategie nici o viziune comună și nici obiectivul unei acțiuni orientate a Comunității. În plus, nu se clarifică în ce constă obiectivul, ce se întreprinde pentru cine și cu se dorește să se obțină rezolvarea acestei probleme;

14. consideră esențial să se formuleze orientările valorice comune ale statelor membre care constituie baza pentru o acțiune comună și atingerea obiectivului;

*Originile planului strategic de dezvoltare*

15. constată că în documentul de strategie să stabilește că planul strategic de dezvoltare trebuie să fie valabil pentru perioada 2007-2012. În acest fel, este indicată durata obiectivelor sau măsurilor menționate în planul de dezvoltare, dar planificarea temporală nu este legată de obiective concrete;

16. atrage atenția că ar fi fost necesare informații despre cât de des și de profund trebuie revizuite planurile (dacă planurile nu sunt actualizate de exemplul timp de trei ani, acestea pot fi deja învechite);

17. Constată cu satisfacție largă participare a statelor membre la întocmirea planului strategic de dezvoltare. Cu toate acestea, Comitetul regretă că participarea autorităților locale și regionale la elaborarea strategiei nu a fost facilitată, deși apropierea de cetățeni este necesară în cadrul acestui proces. În acest sens, entitățile regionale și locale nu sunt doar angajatori, ci pot fi și factori răspunzători de punerea în aplicare a acestor politici;

18. este de acord să fie asigurată urmărirea în continuare a direcției de acțiune indicate în strategia comunitară a Comisiei Europene pentru sănătate și securitate la locul de muncă 2002-2006;

19. salută faptul că prin strategia anterioară a fost sensibilizată opinia publică față de importanța sănătății și securității la locul de muncă, acestea fiind reliefate drept componente integrante ale managementul calității și drept factori decisivi ai randamentului economic și competitivității;

20. își exprimă uimirea asupra faptului că în prezentul document de strategie nu este vorba nici de managementul calității cu privire la sănătate și securitate la locul de muncă și nici nu este abordată deloc tema managementului calității în general;

21. admite că în numeroase întreprinderi din statele membre UE, inclusiv în concerne europene de frunte, sistemul de management al calității „EFQM” (*European Foundation for Quality Management*) a devenit bază de acțiune, toate statele membre trebuind sensibilizate față de acesta. Este vorba despre un model pentru o strategie eficientă, care poate fi aplicat și în domeniul sănătății și securității la locul de muncă;

22. solicită statelor membre să urmeze principiile de bază ancorate în sistemul de management al calității EFQM: orientare către rezultate, orientare către clienți, conducere și consecvență în urmărirea obiectivelor, management prin procese și fapte, dezvoltarea și participarea angajaților, dezvoltarea de parteneriate, precum și responsabilitatea socială a întreprinderilor. În acest mod, sunt promovate evoluțiile în domeniul sănătății și securității la locul de muncă și armonizarea cadrului juridic de reglementare din acest domeniu. Concomitent, statele trebuie să facă eforturi pentru a înțelege așteptările diferitelor grupuri de interese din societate și a reacționa la acestea;

*Evaluarea situației actuale*

23. consideră necesar să fie disponibile datele statistice pentru evaluarea situației actuale pentru statele membre individuale sau datele generale privind Uniunea Europeană în întregul acesteia, și anume în succesiune cronologică, pentru a se putea recunoaște dinamica;

24. subliniază că analiza situației actuale trebuie să cuprindă o analiză structurată pe domenii a rezultatelor existente, precum și a problemelor, posibilităților și riscurilor actuale;

25. constată că pericolele și riscurile au devenit, prin natura lor mai complexe și mai dependente unele de altele. De aceea este necesară evaluarea riscurilor posibile printr-o analiză de risc și punerea în aplicare unui management al riscului cu luarea în considerare a diverselor tipuri de riscuri. Este foarte important ca situația actuală să fie clarificată în mod critic, pentru că doar în acest mod este posibilă stabilirea unor obiective realiste;

26. este de părere că pentru o evaluare realistă a pagubelor imaginabile rezultând din riscuri potențiale este foarte important nu doar să se conștientizeze sursele de pericol și impactul lor de ansamblu, ci și să se stabilească criteriile după care pot fi evaluate pagubele. În cursul evaluării pagubelor, trebuie distinse aspectele tehnice, psihologice, sociologice, culturale și economice ale riscurilor;

27. subliniază că statele membre ar trebui să stabilească exact cum trebuie colectate și ordonate informațiile, cine este competent pentru aceasta și în ce mod trebuie procedat. Aceste elemente nu sunt adesea prevăzute de dispoziții legale declarative; fără o bază teoretică și practică care este inteligibilă pentru toți nu pot fi așteptate rezultate pozitive;

28. consideră absolut necesar ca statele membre să dispună de o bază metodologică fiabilă pentru managementul riscului, care să fie elaborată în plus în conformitate cu principii științifice;

29. constată că este necesară monitorizarea continuă a condițiilor și factorilor de risc, pentru a avea date actualizate și a defini orice noi factori de risc care ar putea să apară;

30. este de părere că tema bolilor profesionale ar trebui să fie tratată mai detaliat în documentul de strategie. La stabilirea criteriilor de analiză pentru bolile profesionale ar trebui să existe suficientă flexibilitate și claritate pentru a putea realiza clasificarea bolilor profesionale prin luarea în considerare a cauzei apariției acestora;

31. consideră esențial ca diagnosticarea bolilor profesionale în statele membre să nu fie îngreunată, iar plata compensațiilor să se facă în modul cel mai nebirocratic cu putință;

32. consideră esențială existența unui sistem juridico-administrativ funcțional prin care să se asigure înregistrarea accidentelor și bolilor profesionale, fără a constitui o povară în plus pentru IMM-uri;

33. se pronunță în favoarea înregistrării exacte în fiecare stat membru a accidentelor de muncă și bolilor profesionale și a existenței unui plan de acțiune strategic în vederea îmbunătățirii siguranței la locul de muncă; astfel de măsuri nu ar trebui să constituie o povară în plus pentru IMM-uri;

34. consideră că este important să se controleze în statele membre îndeplinirea cerințelor și prevederilor cu privire la mediul de muncă, pentru a descoperi toate deficiențele și a preveni pericolele;

35. confirmă că deficiențele în managementul mediului de muncă constituie una din cauzele principale ale accidentelor de muncă și bolilor profesionale. Fiecare viață de om pierdută și fiecare zi de boală aduce cu sine pentru fiecare stat membru, pentru fiecare colectivitate regională și locală, pentru toate întreprinderile și IMM-urile pierderi importante, costurile globale fiind pentru societate de câteva ori mai mari;

36. regretă că nu se face referire explicit la faptul că prezența unor relații (condiții-cadru) sănătoase sau favorabile sănătății la locul de muncă și în societate reprezintă condiția de bază pentru dezvoltarea unor modele comportamentale sănătoase;

37. dorește utilizarea unor metode de analize recunoscute clasice, generale precum SWOT, PEST, GAP, FFA sau CAF, pentru formarea unei linii strategice comune în organizațiile diferitelor state membre, precum și pentru obținerea unor rezultate comparabile, adecvate și obiective;

#### *Obiective strategice*

38. salută propunerea Comisiei conform căreia reducerea uniformă, durabilă și continuă a numărului accidentelor de muncă în anii 2007-2012 rămâne în continuare obiectivul principal al strategiei și împărtășește evaluarea Comisiei, potrivit căreia obiectivul principal al celor 27 de state membre ale UE în perioada menționată ar trebui să conste în reducerea cu 25 % a numărului accidentelor de muncă și bolilor profesionale, chiar dacă un astfel de obiectiv poate părea prea declarativ;

39. constată că obiectivele strategice trebuie legate de un mesaj clar. Trebuie exprimat clar în ce constă obiectivul final și, de asemenea, până când trebuie atins;

40. atrage atenția că obiectivul strategic trebuie să îndeplinească următoarele cerințe (SMART): trebuie să fie specific (*specific*), măsurabil (*measurable*), aprobat (*agreed*), realist (*realistic*) și cu limită în timp (*timed*). Aceste proprietăți garantează o delimitare clară a sarcinilor și posibilitatea măsurării cantitative, ceea ce presupune o stabilire contractuală a scărilor de măsură;

41. face trimitere la faptul că obiectivul strategic trebuie să corespundă cerințelor, ceea ce înseamnă că obiectivele trebuie să fie legate de un calendar concret, astfel încât procesul de realizare a acestora să fie controlabil și măsurabil. De aici derivă conceptul obiectivelor pe termen scurt și lung, prin care devine clar că obiectivul principal trebuie divizat în obiective intermediare mai mici, pentru ca procesul de realizare să poată fi măsurat, controlat și coordonat într-un mod mai exact;

42. consideră urgentă crearea unui sistem de indicatori pentru statele membre, care să constituie baza evaluării situației inițiale și finale, precum și a eficienței măsurilor realizate. Caracteristicile principale ale indicatorilor sunt relevanța, importanța, caracterul cuantificabil, robustețea și eficiența cheltuielilor;

#### *Măsuri pentru atingerea obiectivelor*

43. salută faptul că, prin aplicarea dispozițiilor legale în vigoare, Comisia sprijină IMM-urile și dorește simplificarea și adaptarea cadrului juridic la evoluția pieței forței de muncă, în special ținând seama de IMM-uri;

44. subliniază că prin măsurile prezentate în planul strategic de dezvoltare ar trebui indicate instrumentele necesare. Prin acestea se înțeleg programe, proiecte mai mari, investiții strategice sau alte domenii de acțiune mai ample, precum sarcinile de rutină, cu ajutorul cărora trebuie realizate obiectivele propuse;

45. observă că în al patrulea capitol a documentului de strategie crearea cadrului juridic este tratată prea detaliat în comparație cu celelalte teme. Ar trebui verificate sistematic diferitele aspecte ale vieții sociale, de exemplu pe baza principiului PESTLE (*Political, Economic, Social, Technical, Legal, Environmental*). Examinarea ar trebui să aibă loc în cadrul general comunitar, dar și în contextul fiecărui stat membru și ar trebui să se extindă asupra domeniilor politic, economic, social, tehnic, juridic și al protecției muncii;

46. se pronunță pentru sprijinirea creării unor programe de promovare a sănătății în întreprinderi;

#### *Cadrul juridic și calendarul activităților*

47. amintește că printre părțile componente inseparabile ale documentului de strategie se numără un cadru financiar și un calendar al activităților, în care sunt incluse costurile totale evaluate ale planului de dezvoltare și repartizarea costurilor pe ani sau alte perioade de timp;

48. consideră că este de dorit ca, în secțiunea privind planificarea și punerea în aplicare a măsurilor de diminuare a riscurilor pentru securitatea și protecția sănătății la locul de muncă, să fie creată o bază documentară unitară pentru cadrul financiar și calendar, astfel încât să fie asigurată comparabilitatea datelor din statele membre și acestea să poată fi analizate în general în cadrul comunitar;

#### *Structura de management*

49. constată că din structura de management pentru securitate și sănătate la locul de muncă fac parte următoarele: o descriere a proceselor de coordonare necesare cu privire la elaborarea, completarea, punerea în aplicare, evaluarea planului de dezvoltare și redactarea unui raport final cu privire la acesta. În acest context, trebuie indicat cum trebuie organizate cooperarea, repartizarea muncii, precum și procesele de feed-back cu actorii implicați;

50. constată că descrierea structurii de management pentru securitate și protecția sănătății la locul de muncă este necesară, pentru a se ajunge la un acord asupra coordonării, administrării și altor aspecte relevante ale planului de dezvoltare pentru fiecare domeniu, precum și pentru a informa alte părți interesate;

51. face trimitere la ghidul valabil la nivel mondial pentru sistemele de management al protecției muncii al Organizației Internaționale a Muncii (OMI) care a fost elaborat, datorită respingerii unei normări internaționale a sistemelor de management al protecției muncii, la solicitarea Organizației Internaționale pentru Standardizare (ISO) și care trebuie aplicat și este deja parțial aplicat de către state la nivel național; acest ghid pentru sistemele de management al protecției muncii reflectă valorile și instrumentele OIM cu privire la securitate și protecția sănătății lucrătorilor și stabilește cerințele de bază pentru un sistem de management al protecției muncii în vederea îmbunătățirii securității și sănătății pe termen lung;

52. constată că bazele metodologice menționate sunt prezentate în următoarele documente:

— *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001;*

53. constată că un sistem eficient și durabil de management al protecției muncii în vederea îmbunătățirii continue a securității și protecției sănătății la locul de muncă trebuie să cuprindă următoarele elemente de bază:

- politica de securitate și sănătate în muncă;
- organizare;
- planificare și aplicare;

- evaluare;
- măsuri de îmbunătățire;

*Punerea în aplicare, raportul privind execuția, completarea și finalizarea planului strategic de dezvoltare*

54. constată că în secțiunea despre structura planului strategic de dezvoltare sunt reflectate obiectivele și măsurile care trebuie realizate pe durata planului de acțiune, precum și explicațiile referitoare la acestea. Planul de acțiune și planul de dezvoltare trebuie să fie comparabile și să fie armonizate structural unul cu celălalt;

55. recomandă prezentarea planului de acțiune în formă de tabel, cu indicarea pentru fiecare subgrupă a obiectivelor, indicatorilor și măsurilor pentru atingerea acestora, precum și a activităților care se realizează împreună cu executorii, finanțatorii, precum și sursele și instrumentele de finanțare;

56. constată că trebuie realizate completări pentru cazul în care în procesul de punere în aplicare a planului strategic de dezvoltare este nevoie de modificări sau de reglementare cu privire la obiectivele și măsurile existente. În cazul deciziei privind completarea sau finalizarea se ține seama mai ales de utilitatea reală a obiectivelor stabilite, de eficiența măsurilor aplicate, precum și de modificările planificate sau realizate în cadrul finanțării sau al domeniilor de acțiune;

#### *Evaluarea punerii în aplicare a planului strategic de dezvoltare*

57. constată că în momentul îndeplinirii obiectivelor, la împlinirea termenului sau după punerea în aplicare a planului strategic de dezvoltare se redactează un raport final;

58. subliniază că este esențial să se accentueze în secțiunea privind statele membre următoarele elemente cu privire la perioada de redactare a raportului:

- parametrii indicatorilor obiectivelor strategice, adică cât de mult s-a progresat în direcția realizării obiectivelor;
- rezultatele imediate ale măsurilor;
- imaginea de ansamblu a instrumentelor utilizate pentru punerea în aplicare a planului de dezvoltare, împreună cu explicații;
- modificările care sunt planificate sau au fost realizate în domeniul de activitate respectiv.

Raportul privind executarea planului strategic de dezvoltare trebuie să se bazeze din punctul de vedere al structurii pe planul de dezvoltare și planul său de acțiune.

Bruxelles, 28 noiembrie 2007.

Președintele  
Comitetului Regiunilor  
Michel DELEBARRE