

FIȘĂ INFORMATIVĂ

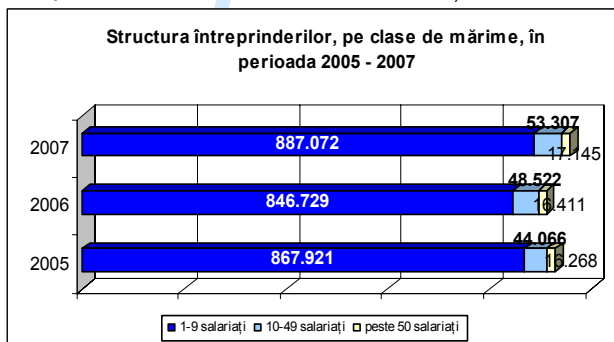
Consultarea și participarea lucrătorilor la soluționarea problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, în întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători



INSPECȚIA MUNCII

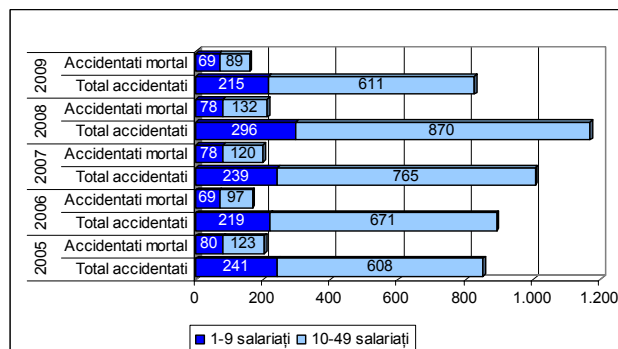
metodologiessm@inspectiamuncii.ro

Informațiile publicate de Institutul Național de Statistică al României relevă faptul că, la nivel național, în anul 2007, întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători reprezentau 98,2% din totalul întreprinderilor active din economia națională.



*Sursa: Anuarul Statistic al României 2008, Institutul Național de Statistică

Potrivit datelor statistice existente la nivelul Inspecției Muncii pentru perioada 2005 - 2009, dinamica accidentelor de muncă înregistrate în întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători a fost următoarea:



Investind în securitatea muncii, creșteți profitul!

www.inspectiamuncii.ro/ssmimm

În întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători, angajatorul trebuie să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții lor și să permită participarea acestora la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă.

La nivelul fiecărei întreprinderi, Contractul Colectiv de Muncă (CCM) / Regulamentul Intern (RI) / Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF) trebuie să conțină clauze privind:

- modul de realizare a consultării;
- modul de alegere a reprezentanților lucrătorilor;
- numărul reprezentanților lucrătorilor, în funcție de numărul total al lucrătorilor din întreprindere.

Definiții

- **lucrător** - persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studentii, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice (Legea nr. 319/2006 art. 5, lit. a)
- **reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor** - persoana aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă (Legea nr. 319/2006 art. 5, lit. d)

Obligațiile angajatorului privind consultarea și participarea lucrătorilor la soluționarea problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă

- să asigure ca planificarea și introducerea de noi tehnologii să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă (Legea nr. 319/2006 art. 7 alin.(4) lit. d);
- să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții lor cu privire la (Legea nr. 319/2006 art. 18 alin. 3):
 - desemnarea lucrătorilor care se ocupă de activitățile de protecție și activitățile de prevenire a riscurilor din întreprindere și/sau la alegerea unui serviciu extern;
 - desemnarea lucrătorilor care aplică măsurile de prim ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor;
 - evaluarea riscurilor;
 - măsurile de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
 - organizarea și planificarea instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor

- sunt aleși de către și dintre lucrătorii din întreprindere și/sau unitate, conform celor stabilite prin CCM, RI sau ROF; lucrătorii comunică în scris angajatorului numărul și numele reprezentanților lucrătorilor (HG 1425/2006, art. 52 și 54);
- trebuie să aibă cel puțin studii în învățământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic;
- trebuie să aibă certificat de absolvirea a unui curs în domeniul securității și sănătății în muncă cu o durată de cel puțin 40 de ore (HG 1425/2006, art. 55).

Drepturi ale reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor

- să solicite angajatorului să ia măsuri corespunzătoare și să prezinte propuneri în acest sens, în scopul diminuării riscurilor pentru lucrători și/sau al eliminării surselor de pericol (Legea nr. 319/2006 art. 18 alin. 4);
- să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care considera ca măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă (Legea nr. 319/2006 art. 18 alin. 7);
- să își prezinte observațiile inspectorilor de muncă și inspectorilor sanitari, în timpul vizitelor de control (Legea nr. 319/2006 art. 18 alin. 8);
- să beneficieze de instruire corespunzătoare (Legea nr. 319/2006 art. 20 alin. 4).

Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă pot desfășura următoarele activități

- colaborează cu angajatorul pentru îmbunătățirea condițiilor de securitate și sănătate în muncă;
- însoțesc echipa/persoana care efectuează evaluarea riscurilor;
- ajuta lucrătorii să conștientizeze necesitatea aplicării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- aduc la cunoștința angajatorului sau comitetului de securitate și sănătate în muncă propunerile lucrătorilor referitoare la îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- urmăresc realizarea măsurilor din planul de prevenire și protecție;
- informează autoritățile competente asupra nerespectării prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă (HG 1425/2006, art. 56).

Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor sau lucrătorii **nu pot fi prejudiciați din cauza activităților desfășurate.**

Angajatorul trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor un timp adecvat, fără diminuarea drepturilor salariale, și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a-și putea exercita drepturile și atribuțiile prevăzute de lege.

Exemple de bune practici

În întreprinderile cu mai puțin de 50 de lucrători, angajatorul poate organiza consultarea lucrătorilor și/sau reprezentanților lor pentru discutarea problemelor de SSM, de exemplu:

- în timpul instruirii periodice la locul de muncă efectuată de conducătorul locului de muncă;
- prin amplasarea unei „cutii poștale”, în care lucrătorii, sub protecția anonimatului, să introducă propunerile lor de îmbunătățire a condițiilor de muncă
- etc.



Fotografie: Inspecția Muncii

Angajatorul trebuie să conștientizeze faptul că activitatea de consultare a lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora pentru discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă este în primul rând o necesitate pentru îmbunătățirea condițiilor și a mediului de muncă.

În același timp, consultarea și participarea lucrătorilor și a reprezentanților lor este și o obligație legală a angajatorului, a cărei încălcare poate fi sancționată de inspectorul de muncă prin:

- măsuri de remediere a deficiențelor,
- avertisment,
- amendă contravențională în cuantum de până la 8.000 de lei.