

# Forum SSM

Newsletter realizat în cadrul proiectului "Întărirea capacității de organizare și funcționare a Comitetelor de Securitate și Sănătate în Muncă din România prin eficientizarea activității membrilor acestora" (Nr. 4/ 7 pag./ Mai – Oct. 2010)

## NOUTATI ...

### Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă ne informează:

Promovarea sănătății la locul de muncă (PSLM) duce la îmbunătățirea sănătății, reducerea absenteismului, stimularea motivației și creșterea productivității: acesta este mesajul proiectului de promovare a sănătății la locul de muncă al Agenției Europene pentru Sănătate și Securitate în Muncă (EU-OSHA). Angajatorii joacă un rol important în ceea ce privește încurajarea lucrătorilor de a adopta stiluri de viață sănătoase.

Pe lângă beneficiile pentru sănătatea lucrătorilor, fiecare euro investit în PSLM aduce un beneficiu de 2,5–4,8 euro în ceea ce privește reducerea costurilor asociate absenteismului.

Așa cum afirmă directorul EU-OSHA, domnul Jukka Takala, „prin promovarea unui stil de viață sănătos toată lumea are de câștigat: beneficiază nu doar angajatorii și angajații lor, ci și întreaga societate, prin reducerea poverii asupra sistemelor de sănătate.

Iar odată cu îmbătrânirea populației active, importanța unor programe de promovare a sănătății la locul de muncă nu va face decât să crească: trebuie să-i ajutăm pe oameni să rămână sănătoși mai mult timp, iar pentru aceasta angajatorii și angajații trebuie să depună eforturi comune pentru crearea unei culturi a muncii sănătoase.”

Măsurile de promovare a sănătății ajută la prevenirea riscurilor la locul de muncă, dar nu înlocuiesc gestionarea corespunzătoare a sănătății și securității.

Punerea în aplicare a unui program PSLM fără a asigura totodată un mediu de muncă sigur și sănătos este inutilă. PSLM se bazează pe o cultură sănătoasă asigurând în primul rând îndeplinirea tuturor cerințelor juridice.

## IN ACEST NUMAR

- **PROTECTIA MUNCII IN ROMANIA** - Noutati legislative
- **DESPRE PROIECT** – Vizita de studiu la Oslo
- **FORMARE** – Managementul conflictelor
- **RAPORT**: Seminarii de formare



Pentru desfășurarea activităților de PSLM trebuie luați în considerare factori atât de la nivel organizațional, cât și de la nivel individual.

Numeroase societăți desfășoară programe de PSLM, începând cu încurajarea lucrătorilor să-și îmbunătățească dieta alimentară (de exemplu, prin includerea de alimente cu conținut scăzut de grăsimi în cantinele de la locul de muncă) și până la oferirea de cursuri pentru manageri pentru recunoașterea simptomelor stresului la angajații lor și luarea măsurilor corespunzătoare.

Consiliul municipal din Dundee, Regatul Unit, de exemplu, desfășoară activități pentru a îmbunătăți sănătatea fizică și psihică a angajaților săi din Departamentul de asistență socială.

Printre inițiative se numără măsuri la nivel organizațional, precum politici compatibile cu viața de familie, precum și la nivel individual, precum servicii de consiliere confidențială a angajaților și subvenționarea înscrierii la un club pentru persoane care doresc să slăbească.

Programul a dus deja la îmbunătățirea sănătății angajaților, prin reducerea stresului, anxietății și afecțiunilor musculo-scheletice fiind economisită anual o sumă estimată la 165 000 euro asociată costurilor cu absențele din motive de boală.

EU-OSHA lansează un nou portal web privind PSLM și publică două noi fișe informative care oferă o prezentare generală și sfaturi angajatorilor și angajaților. Acestea prezintă moduri de a crea un mediu de lucru antrenant și oferă diferite informații, idei și sprijin pe teme de sănătate, precum renunțarea la fumat. Portalul include, de asemenea, resurse de bune practici, precum link-uri utile și studii de caz.

Pentru mai multe informații despre PSLM consultați <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

Sursa: <http://osha.europa.eu/ro>

## PROTECTIA MUNCII IN ROMANIA

# Modificari legislative importante cu privire la Comitetul de securitate si sanatate si alte probleme in domeniul securitatii si sanatatii in munca **Hotararea de Guvern nr. 955/2010**



In aceasta editie dorim sa prezentam, atat pentru cititorii nostri din tara, modificarile de ULTIMA ORA aparute in legislatia in domeniul SSM. In 27 septembrie 2010, Monitorul Oficial nr. 661 se publica Hotarare nr. 955 din 08.09.2010 privind modificarea si completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, aprobate prin H.G. 1425/2006. In extrasele din actul legislativ prezentate mai jos sunt marcate cu rosu modificarile aduse.

*Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, aprobate prin [Hotararea Guvernului nr. 1425/2006](#), publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 882 din 30 octombrie 2006, se modifica si se completeaza dupa cum urmeaza:*

### SECTIUNEA a 9-a - Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii in munca

#### "Art. 53.

(1) Numarul de reprezentanti ai lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor, care se aleg, va fi stabilit prin contractul colectiv de munca, regulamentul intern sau regulamentul de organizare si functionare, in functie de numarul total al lucratorilor din intreprindere si/sau unitate.

(2) **Numarul minim** prevazut la alin. (1) va fi stabilit dupa cum urmeaza:

a) **un reprezentant**, in cazul intreprinderilor si/sau unitatilor care au intre **10 si 49** de lucratori inclusiv;

b) **2 reprezentanti**, in cazul intreprinderilor si/sau unitatilor care au **sub ! [intre] 50 si 100** de lucratori inclusiv;

c) conform cerintelor prevazute la art. **60 alin. (3)**, in cazul intreprinderilor si/sau unitatilor care au **peste 101 lucratori** inclusiv." (*conf. HG nr. 955/2010*)

#### "Art. 55.

(1) Reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor trebuie sa urmeze un program de pregatire in domeniul securitatii si sanatatii in munca, **cu o durata de cel putin 40 de ore**, cu continutul minim conform celui prevazut in **anexa nr. 6 lit. A**.

(2) Indeplinirea cerintei prevazute la alin. (1) se atesta printr-un document de absolvire a programului de pregatire." (*conf. HG nr. 955/2010*)

### CAPITOLUL IV - Organizarea si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca

#### "Art. 58.

(1) Comitetul de securitate si sanatate in munca este constituit din urmatoorii membri:

- angajator sau reprezentantul sau legal;
- reprezentanti ai angajatorului cu atributii de securitate si sanatate in munca;
- reprezentanti ai lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor;
- medicul de medicina a muncii.

(2) Numarul reprezentantilor lucratorilor este egal cu numarul format din angajator sau reprezentantul sau legal si reprezentantii angajatorului.

(3) Lucratorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire si protectie este secretarul comitetului de securitate si sanatate in munca." (*conf. HG nr. 955/2010*)

**"Art. 60.**

(1) Modalitatea **de desemnare** a reprezentantilor lucratorilor in comitetele de securitate si sanatate in munca va fi stabilita prin contractul colectiv de munca, regulamentul intern sau regulamentul de organizare si functionare.

(2) Reprezentantii lucratorilor in comitetele de securitate si sanatate in munca vor fi desemnati de catre lucratori dintre reprezentantii lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

(3) Numarul minim al reprezentantilor lucratorilor in comitetele de securitate si sanatate in munca se stabileste in functie de numarul total al lucratorilor din intreprindere/unitate, dupa cum urmeaza:

- a) **de la 10 la 100** de lucratori - **2 reprezentanti**;
- b) de la 101 la 500 de lucratori - 3 reprezentanti;
- c) de la 501 la 1.000 de lucratori - 4 reprezentanti;
- d) de la 1.001 la 2.000 de lucratori - 5 reprezentanti;
- e) de la 2.001 la 3.000 de lucratori - 6 reprezentanti;
- f) de la 3.001 la 4.000 de lucratori - 7 reprezentanti;
- g) peste 4.000 de lucratori - 8 reprezentanti."

**Extras alte modificari importante pentru reprezentantii salariatilor in CSSM**

**Art. 2. termenii si expresiile**

**accident care produce incapacitate temporara de munca (ITM)**

**Art. 15**

(1) Activitatile de prevenire si protectie desfasurate prin modalitatile prevazute la art. 14 in cadrul intreprinderii si/ sau al unitatii sunt urmatoarele:

2. elaborarea, indeplinirea, monitorizarea si actualizarea planului de prevenire si protectie;

3. elaborarea de instructiuni proprii pentru completarea si/ sau aplicarea reglementarilor de securitate si sanatate in munca, tinand seama de particularitatile activitatilor si ale unitatii/intreprinderii, precum si ale locurilor de munca/posturilor de lucru, si difuzarea acestora in intreprindere si/ sau unitate numai dupa ce au fost aprobate de catre angajator;

5. verificarea insusirii si aplicarii de catre toti lucratorii a masurilor prevazute in planul de prevenire si protectie, a instructiunilor proprii, precum si a atributiilor si responsabilitatilor ce le revin in domeniul securitatii si sanatatii in munca stabilite prin fisa postului;

7. elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, in scris, a periodicitatii instruirii adecvate pentru fiecare loc de munca in instructiunile proprii, asigurarea informarii si instruirii lucratorilor in domeniul securitatii si sanatatii in munca si verificarea insusirii si aplicarii de catre lucratori a informatiilor primite;

"(3) Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea si sanatatea in munca la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuita, cel putin, in urmatoarele situatii:

a) ori de cate ori intervin schimbari sau modificari in ceea ce priveste tehnologia, echipamentele de munca, substantele ori preparatele chimice utilizate si amenajarea locurilor de munca/posturilor de munca;

b) dupa producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la aparitia unor riscuri noi;

d) la utilizarea postului de lucru de catre un lucrator apartinand grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrari speciale."

**Art. 19.**

(1) In cazul intreprinderilor si/sau unitatilor care au peste 250 de lucratori, angajatorul trebuie sa organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire si protectie.

**SECTIUNEA a 3-a - Lucratori desemnati****Art. 20.**

(1) Desemnarea nominala a lucratorului/lucratorilor pentru a se ocupa de activitatile de prevenire si protectie se face prin decizie scrisa a angajatorului.

(2) Angajatorul va desemna lucratorul numai din randul lucratorilor cu care are incheiat contract individual de munca cu norma intreaga.

"(3) Evaluarea riscurilor cu privire la securitatea si sanatatea in munca la nivelul intreprinderii si/sau unitatii, inclusiv pentru grupurile sensibile la riscuri specifice, trebuie revizuita, cel putin, in urmatoarele situatii:

a) ori de cate ori intervin schimbari sau modificari in ceea ce priveste tehnologia, echipamentele de munca, substantele ori preparatele chimice utilizate si amenajarea locurilor de munca/posturilor de munca;

b) dupa producerea unui eveniment;

c) la constatarea omiterii unor riscuri sau la aparitia unor riscuri noi;

d) la utilizarea postului de lucru de catre un lucrator aparținand grupurilor sensibile la riscuri specifice;

e) la executarea unor lucrari speciale."

#### **Art. 19.**

(1) In cazul intreprinderilor si/sau unitatilor care au peste 250 de lucratori, angajatorul trebuie sa organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire si protectie.

### **SECTIUNEA a 3-a - Lucratori desemnati**

#### **Art. 20.**

(1) Desemnarea nominala a lucratorului/lucratorilor pentru a se ocupa de activitatile de prevenire si protectie se face prin decizie scrisa a angajatorului.

(2) Angajatorul va desemna lucratorul numai din randul lucratorilor cu care are incheiat contract individual de munca cu norma intreaga.

### **SECTIUNEA a 4-a - Serviciile interne de prevenire si protectie ....**

### **SECTIUNEA a 5-a - Servicii externe de prevenire si protectie ....**

### **SECTIUNEA a 7-a - Planul de prevenire si protectie**

#### **Art. 46.**

(1) Conform prevederilor art. 13 lit. b) din lege, angajatorul trebuie sa intocmeasca un plan de prevenire si protectie care va fi revizuit ori de cate ori intervin modificari ale conditiilor de munca, la aparitia unor riscuri noi si in urma producerii unui eveniment."  
*(conf. HG nr. 955/2010)*

b) lucratori, pe meserii si activitati." *(conf. HG nr. 955/2010)*

#### **Art. 93.**

(1) Instruirea la locul de munca se va efectua pe baza tematicilor intocmite de catre angajatorul care si-a asumat atributiile din domeniul securitatii si sanatatii in munca/lucratorul desemnat/serviciul intern/serviciul extern de prevenire si protectie si aprobate de catre angajator, tematici care vor fi pastrate la persoana care efectueaza instruirea.

(2) Instruirea la locul de munca va cuprinde cel putin urmatoarele:

a) informatii privind riscurile de accidentare si imbolnavire profesionala specifice locului de munca si/sau postului de lucru;

b) prevederile instructiunilor proprii elaborate pentru locul de munca si/sau postul de lucru;

c) masuri la nivelul locului de munca si/sau postului de lucru privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor si evacuarea lucratorilor, precum si in cazul pericolului grav si iminent;

d) prevederi ale reglementarilor de securitate si sanatate in munca privind activitati specifice ale locului de munca si/sau postului de lucru;

e) demonstratii practice privind activitatea pe care persoana respectiva o va desfasura si exercitii practice privind utilizarea echipamentului individual de protectie, a mijloacelor de alarmare, interventie, evacuare si de prim ajutor, aspecte care sunt obligatorii." *(conf. HG nr. 955/2010)*

#### **Art. 106.**

(1) Angajatorul trebuie sa aduca la cunostinta tuturor lucratorilor care sunt zonele cu risc ridicat si specific. *(conf. HG nr. 955/2010)*

(2) Angajatorul trebuie sa aduca la cunostinta conducatorilor locurilor de munca si lucratorilor care isi desfasoara activitatea in zonele cu risc ridicat si specific masurile stabilite in urma evaluarii riscurilor." *(conf. HG nr. 955/2010)*

**CAPITOLUL VII - Comunicarea si cercetarea evenimentelor, inregistrarea si evidenta accidentelor de munca si a incidentelor periculoase, semnalarea, cercetarea, declararea si raportarea bolilor profesionale ...**

**Ana FLOREA,**  
**Formator CSDR**

## FORMARE

### MANAGEMENTUL CONFLICTELOR

- Sinteza -

Continuam sa prezentam fragmente din materialul care este prezentat cursantilor participanti la "Cursul de formare pentru membrii Comitetelor de Securitate si Sanatate in Munca".



#### INTRODUCERE

- Conflictul constituie o componentă naturală inevitabilă a vieții sociale; toată existența omenirii este impregnată cu conflicte, începând cu conflictul primordial între primii oameni și Creator;
- Nu există organizație fără conflicte după cum nu există grup social fără fricțiuni;
- Managementul conflictelor reprezintă capacitatea de a controla starea și evoluția conflictelor oriunde și oricând.

#### ESTE CONFLICTUL NECESAR?

- Conflictul intergrup poate diminua tensiunile acumulate, ajutând la stabilizarea și integrarea membrilor.
- Permite grupurilor să-și exprime părerile și doleanțele, dându-le șansa de reajustare.
- Permite menținerea nivelului de stimulare a inovației, pot fi sursa de motivare în căutarea unei schimbări.
- Pot sugera o identitate a grupului.

Termenul de conflict include următoarele abordări:

#### A. Stări afective ale indivizilor

- Neliniște
- Ostilitate
- Rezistență

#### B. Opoziție de tip antagonic între indivizi sau între grupuri de indivizi.

#### CONCEPTIA EUROPEANA - Opoziție deschisă, luptă între:

- Indivizi
- Grupuri
- Clase sociale
- Partide
- Comunități
- State cu interese deosebite din punct de vedere: economic, politic, religios, etnic, rasial

#### CONCEPTIA ASIATICA -

- Natura include inevitabile diferențe de opinie și interese, deci certitudinea conflictului
- Toate conflictele contin în ele germele creației și al distrugerii (cf. SUN-TZU – Arta războiului)

#### CAUZE ALE CONFLICTELOR

- Naturale – diversitatea (aspirații, emoții, religie, nivel de instruire, situație materială, mediu de manifestare, mediu de lucru și înconjurător, interese, relații interumane și afective etc.)
- Artificiale (provocate):
  - Conștient (erori/ deficiențe de comunicare)
  - Involuntar (informații false, distorsionate sau trunchiate)

#### REZOLVAREA CONFLICTELOR

1. Schimbarea naturii relațiilor dintre grupurile interdependente sau CONTROLULUL INTERDEPENDENȚELOR
2. Negocierea între grupuri care să conducă la reducerea tensiunilor cauzate de diversitatea de interese și implicit la stingerea sau atenuarea conflictului sau CONTROLUL DIVERSITĂȚII
3. Configurarea de obiective noi ceea ce obligă grupurile în conflict să lucreze împreună
4. Clarificarea aspectelor ierarhice
5. Separarea (delimitarea) resurselor comune

#### ABORDAREA CONFLICTELOR

1. IGNORAREA CONFLICTULUI. Este o atitudine neadecvată; duce în majoritatea cazurilor la acutizarea conflictului; poate fi o soluție utilă în cazul pseudoconflictelor
2. CONFRUNTAREA
  - **Disputa (lupta)** până la anihilarea uneia din părți – conduce inevitabil la apariția de noi tensiuni
  - **Arbitraj:** apel la o soluție impusă din exterior
3. GESTIONAREA CONFLICTULUI: atitudine complexă prin care se dorește controlul asupra evoluției conflictului.

#### ATTUDINI IN SITUATIE DE CONFLICT

- AGRESIVITATE (fermitate, necooperare)
- ACCEPTARE (lipsa de fermitate, cooperare)
- NEUTRALITATEA (lipsa de fermitate și de cooperare)
- COLABORAREA (fermitate, cooperare)
- COMPROMISUL - reprezintă căutarea satisfacției parțiale prin schimbări acceptate la nivelul tuturor părților.

## TUTORIAT

## ETAPE DE EVALUARE A RISCURILOR

Dorim sa venim in ajutorul participantilor la cursurile de formare, precum si al cititorilor Forumului SSM si incepand din aceasta editie inauguram rubrica de TUTORIAT. Formatorii vor prezenta in fiecare editie fise sintetice, grile de evaluare, alte documnte necesare desfasurarii activitatii in cadrul Comitetului SSM.

**NIVEL PENTRU  
RISC ACCEPTABIL IN ROMANIA = 3;**

**NIVEL PENTRU  
RISC GLOBAL ACCEPTABIL = 3,5**

**1. PRIMA ETAPA** - colectare date primare necesare evaluarii:

- buletine de analiza a noxelor
- statistica pe 10 ani a accidentelor de munca de la locul de munca evaluat (sau de la locuri similare in alte unitati)
- statistica pe 10 ani a bolilor profesionale (pentru a calcula frecventa – probabilitatea)

**2. A 2-A ETAPA** - constituirea echipei de evaluare

- evaluator autorizat (diploma de evaluator)
- tehnologul
- medicul de medicina muncii
- lucrator desemnat, reprezentanti ai salariatilor

**3. A 3-A ETAPA** – delimitarea locurilor de munca

- **Definitia locului de munca = cea mai mica zona in care elementele - mijloace de productie, mediu, sarcina – sunt aceleasi**

**4. A 4-A ETAPA** – identificarea factorilor de risc pe fiecare element al sistemului de munca

- **observatie:** se incepe cu mijloacele de productie, apoi cu mediul, apoi cu sarcina de munca, si la final cu executantul, pe baza anexei nr. 1 (generic – insiruire si descrierea formei concrete de manifestare – pentru a aprecia si consecinta maxim posibila; la stare continua = boli profesionale – se acorda 6 la gravitate)

**5. A 5-A ETAPA** – identificarea consecintelor maxime posibile impreuna cu medicul (anexa 2)

- rezulta o lista de consecinte posibile

**6. A 6-A ETAPA** – elaborare fisa de evaluare si acordare punctaj pentru consecintele accidentului (gravitate) si probabilitate (frecventa) functie de:

- scala de cotare a gravitatii consecintelor - incadrarea se face functie de gravitatea accidentului: accident urmat de ITM, invaliditate sau deces

b. scala de cotare a probabilitatii (frecventa)

i. pentru accidente punctajele privind frecventa sunt:

- **6** – pentru cel putin un accident pe luna
- **5** – pentru cel putin un accident pe an
- **4** – pentru cel putin un accident intre 1- 2 ani
- **3** – pentru cel putin un accident intre 2- 5 ani
- **2** – pentru cel putin un accident intre 5-10 ani
- **1** – extrem de rar (nici un accident in ultimii 10 ani)

ii. pentru imbolnavire profesionala punctajele privind frecventa sunt:

- pentru boala profesionala = nivel 6 de frecventa (expunere continua)
- pentru expuneri: ex. temperatura scazuta = nivel 5 de frecventa (expunere 4 ore)

**7. A 7-A ETAPA** – stabilire nivel de risc, functie de punctajele acordate

- se face corespondenta conform tabelului

**8. A 8-A ETAPA** – calculul nivelului global de risc

- se aplica formula de calcul conform metodei

**9. A 9-A ETAPA** – elaborare grafic

- se face un grafic cu datele din fisa de evaluare

**10. A 10-A ETAPA** – analiza rezultatelor si interpretarea lor

**11. A 11-A ETAPA** – propunere masuri (elaborare fisa de masuri propuse)

**12. A 12-A ETAPA** – elaborarea, avizarea planului de prevenire si protectie

**Ana FLOREA,  
Tutore CSDR**

## OPINII ...

## Despre vizita de studiu in Norvegia

Orice calatorie ofera posibilitatea de a cunoaste oameni, situatii, de trai noi experiente si inseamna o sansa pe care o poti pune la pastrare sau la care te poti gândi cum o adaptezi la mediul tau de viata. Pentru noi toti este foarte important sa cunoastem oameni, sa-i ascultam vorbind despre ceea ce fac, iar o parte a echipei a avut aceasta deosebita ocazie in Norvegia.

In prima zi, la sediul LO am fost primiti de dl. **Roar Flåthen**, preşedinte al Confederaţiei Norvegiene a Sindicatelor (LO) si de **Tor Jørgen Lindahl** - Departamentul de Relatii Internationale care ne-au urat bun venit si apoi am inceput prima sesiune de lucru cu prezentarile sustinute de **Knut Ringstad**, Consultant al Innovation Norway despre *mecanismele de finantare ale Guvernului Norvegian*. In prima parte a reuniunii coordonatorii de proiecte din Romania: **Carmen Ionescu**, **Adrian Clipii** si **Corneliu Constantinoaia** si din Bulgaria: **Yuliya Simeonova** au prezentat stadiul implementarii proiectelor in cele doua tari si evolutia prognozata pana in aprilie 2011. Aceste prezentari au suscitad un interes deosebit din partea celor prezenti si au generat un dialog animat cu gazdele norvegiene.

In cea de-a doua parte a zilei o parte dintre participantii la vizita de studiu **Carmen Ionescu**, **Dorel Oancea**, **Florentina Enache**, **Valeriu Frunzaru**, **Ioan Marginean**, **Adrian Clipii**, **Liviu Apostoiu**, **Ioan Zaharia**, **Cristinel Popescu** au asistat la o prezentare facuta de **Espen Løken**, de la Sindicatul Norvegian din Industria Energiei despre Sistemul de Networking in Norvegia si o prezentare despre *sistemul tripartit si importanta dialogului social pentru mediul de munca* (prezentarea Acordului de Cooperare tripartit incheiat in 2010) facuta de **Turid Klette**, Sef al Departamentului pentru Protectia Muncii in cadrul LO. Cealalta parte a echipei: **Corneliu Constantinoaia**, **Ali Izet**, **Octavian Ciobanu**, **Sabin Rusu** - a facut o vizita la Autoritatea Nationala pentru Inspectia Muncii unde au purtat un dialog cu dna Consilier **Berit Bøe**.

In cea de-a doua zi, am vizitat sediul FAFO - Institut de Cercetare in domeniul sindical si am asistat la prezentarea rezultatelor unor cercetari referitoare la Condițiile Micro si Macro in domeniul SSM si la intarirea capacitatii de formare a membrilor de sindicat in Norvegia. Gazdele noastre **Oddbjørn Ure**, **Anne Inga Hilsen**, **Rolf Andersen** si **Arne Bernhardsen** au animat apoi o dezbaterre extrem de interesanta despre modul in care cercetarea in domeniul sindical poate contribui la dezvoltarea unor politici eficiente.

In zilele urmatoare am mers "pe teren". Pe parcursul acestor zile am vizitat santiere de constructii unde ne-au fost prezentate masurile de protectie a muncii pe care managementul si syndicatele le-au decis pentru a proteja angajatii in domeniul constructiilor civile, precum si una dintre cele mai mari companii producatoare de energie electrica Skagerak Energy, Porsgrunn.



*Multumim tuturor gazdelor noastre din Norvegia pentru informatiile extrem de utile pe care ni le-au oferit si colegilor nostri din echipa de proiect - Andre Nerheim si Hans Øyvind Nielsen pentru caldura cu care ne-au primit in tara lor si pentru sprijinul acordat!*

*We thank all our hosts in Norway for the information extremely useful offered to us and we wish to give a special thanks to our colleagues and friends Andre Nerheim and Hans Øyvind Nielsen for the warm welcome to the Romanian colleagues who attended to study visit!*



## RAPORT

## SEMINARIILE DE FORMARE A NOILOR MEMBRI IN CSSM DIN COMPANIILE SELECTATE IN PROIECT SI A LIDERILOR DE SINDICAT, MEMBRI IN CSSM

**“INTARIREA CAPACITATII DE ORGANIZARE SI FUNCTIONARE A COMITETELOR DE SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA DIN ROMANIA PRIN EFICIENTIZAREA ACTIVITATII MEMBRILOR ACESTORA”**

In perioada 4 - 16 iulie 2010 s-au desfasurat inca doua seminarii de formare pentru noii membrii CSSM din companiile selectate sa participe la activitatile proiectului la Mamaia si pentru liderii de sindicat, membri in CSSM. In acest numar va prezentam o sinteza a activitatilor desfasurate in cadrul acestor seminarii.

Cei 15 de participanti la seminar provin din diverse companii: SC AMONIL Slobozia; SC Laminorul Brăila; SC Viromet Victoria; SC Relaxa Mizil; SC Elpreco Craiova; SC Saint Gobain Calarasi; SC STX Europe Tulcea; Spitalul Obstr. - Gin. Braila; Spitalul Judetean din Slobozia; AFDJ Braila; SC Casial Deva; SC LAFARGE Medgidia.

Scopul seminarului a fost cresterea nivelului de pregatire a membrilor comitetelor de securitate si sanatate in munca in vederea consolidarii institutionale a acestora.

Obiective:

- Prezentarea generala privind sistemul romanesc de reglementari si notiuni fundamentale in domeniul securitatii si sanatatii la locul de munca
- Initierea privind principalele reglementari nationale referitoare la proceduri si etape ale procesului de organizare si functionare a comitetelor de securitate si sanatate in munca in Romania
- Prezentarea principalelor notiuni referitoare la dialogul social din Romania
- Prezentarea generala a dialogului social in domeniul sanatatii si securitatii in munca din Norvegia
- Imbunatatirea abilitatilor de comunicare si lucru in echipa
- Impartasirea experientelor proprii ale participantilor privind activitatea comitetelor de securitate si sanatate in munca
- Colectarea de propuneri si sugestii privind cresterea eficientei comitetelor de securitate si sanatate in munca.

Cel de-al doi-lea seminar s-a desfasurat pe perioada 11-16 iulie. Scopul seminarului a fost cresterea nivelului de pregatire a liderilor sindicali in ce priveste securitatea si sanatate in munca pentru a sprijini consolidarea institutionala CSSM.

Obiective:

- Prezentarea generala privind sistemul romanesc de reglementari si notiuni fundamentale in domeniul securitatii si sanatatii la locul de munca

in general si a celor referitoare la procesul de organizare si functionare a comitetelor de securitate si sanatate in munca in special;

- Prezentarea principalelor notiuni referitoare la dialogul social din Romania
- Prezentarea generala a dialogului social in domeniul sanatatii si securitatii in munca din Norvegia
- Imbunatatirea abilitatilor de comunicare si lucru in echipa
- Prezentarea unor aspecte privind rezolvarea conflictelor
- Impartasirea experientelor proprii ale participantilor privind implicarea sindicatelor pentru imbunatatirea activitatii comitetelor de securitate si sanatate in munca
- Colectarea de propuneri si sugestii privind cresterea eficientei comitetelor de securitate si sanatate in munca

Activitatile seminarului s-au desfasurat conform programului stabilit, participantii manifestand interes si contribuind activ la succesul lucrarilor. In urma sugestiilor de la seminariile desfasurate anterior pe parcursul sesiunilor s-a pus accent pe exemple practice si pe incurajarea participantilor in a impartasi propriile experiente lucru, fapt care a contribuit la dinamizarea lucrarilor. In urma dezbaterilor, in cadrul sesiunii de evaluare, au fost apreciate in mod deosebit caraterul multidisciplinar al continutului si programul seminarului, precum si caracterul realist al informatiilor si utilitatea materialelor primite.

S-a sugerat ca practica organizarii unor astfel de seminarii care sa familiarizeze liderii de sindicat cu situatii concrete privind activitatea de reprezentare specifica a salariatilor sa fie extinsa. A fost totodata remarcata necesitatea si utilitatea unor eventuale stagii complementare. Seminarul a fost apreciat ca fiind deosebit de util si bine focalizat pe necesitatile participantilor.

**Corneliu CONSTANTINOAIA,**  
**Coordonator de proiect CNSLR Fratia**

*FORUM SSM este un buletin informativ gratuit, editat in cadrul proiectului “Întărirea capacității de organizare și funcționare a comitetelor de securitate și sănătate în muncă din România prin eficientizarea activității membrilor acestora”, finanțat de Norwegian Cooperation Programmes with Romania. Reproducerea partiala sau integrala a informatiilor din acest buletin este permisa cu mentionarea sursei. Forum SSM este disponibil în format electronic (alexdanabratu@yahoo.com sau pe [www.comitetessm.ro](http://www.comitetessm.ro)).*

**Realizare, editare, machetare, conceptie grafica: Alexandra Cornea – coordonator de proiect CSDR.**



**Centrul de Coordonare:  
Confederatia Sindicatelor  
Democratice din Romania**

**Piata Valter Maracineanu nr. 1 - 3,  
et. 1, cam. 105, sect. 1, Bucuresti  
Tel/fax: 021-310.20.80  
[www.comitetessm.ro](http://www.comitetessm.ro)**