

**MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE**

**INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE-DEZVOLTARE PENTRU PROTECȚIA
MUNCII "ALEXANDRU DARABONT" București**

"Studiu Privind Elaborarea Cerințelor și Competențelor Necesare pentru Formarea Lucrătorilor cu Atribuții SSM

- "Studiu Privind Elaborarea Cerințelor și Competențelor Necesare pentru Formarea Lucrătorilor cu
Atribuții SSM"



- 2013 -

Acest document a fost elaborat de către Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru Darabont" București, în cadrul proiectului de cercetare-dezvoltare: "Studiu Privind Elaborarea Cerințelor și Competențelor Necesare pentru Formarea Lucrătorilor cu Atribuții SSM" inclus în Planul Sectorial de Cercetare-Dezvoltare, al Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, pentru perioada 2009-2012, Programul Securitate și Sănătate în Muncă".

Documentul a fost aprobat de către Comisia de avizare din cadrul INCDPM "Alexandru Darabont" București.

Întreaga responsabilitate privind conținutul prezentului document revine INCDPM "Alexandru Darabont" București și autorilor.

În cazul în care cititorii vor semnală erori, INCDPM "Alexandru Darabont" București, va acționa într-un timp rezonabil pentru remedierea lor.

Volumul a fost elaborat de un colectiv de cercetători din cadrul INCDPM "Alexandru Darabont" București, format din:

Dr. ing. Ștefan KOVACS
Dr.ing.Adina FILIP
Dr.ing.Doru DARABONT
Soc.psih.George APOSTOL
Ec. Marioara APOSTOL

Coordonatorul proiectului: Dr.ing. Ștefan KOVACS

© Conținutul acestui material este supus drepturilor de proprietate industrială și intelectuală, exploatare și diseminare de către autor - INCDPM "Alexandru Darabont" București. Multiplicarea (prin fotocopiere, mijloace electronice, etc) acestui material este interzisă.

CUPRINS

Capitolul 1. INTRODUCERE	4
Capitolul 2. IDENTIFICAREA CERINTELOR REFERITOARE LA ÎNDEPLINIREA ATRIBUȚIILOR SPECIFICE DE SSM	8
2.1. ASPECTE GENERALE	8
2.2. ANALIZA TENDINȚELOR.....	8
2.3. POLITICI CADRU REFERITOARE LA FORMARE PE BAZĂ DE CERINȚE	9
2.4. ANGAJAMENTUL MANAGEMENTULUI ÎN VEDEREA UNUI PROCES DE FORMARE OPTIMAL AL LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM.....	10
2.5. IMPLICAREA ȘI PARTICIPAREA ACTIVĂ A ANGAJAȚILOR	11
2.6. METODOLOGIA DE ANALIZĂ ÎN VEDEREA IDENTIFICĂRII CERINȚELOR	12
2.6.1. Definirea obiectivului.....	13
2.7. TABEL CENTRALIZATOR CERINȚE	15
Capitolul 3. ANALIZA STANDARDELOR OCUPAȚIONALE EXISTENTE ȘI IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR.....	30
3.1. ANALIZA STADARDELOR OCUPAȚIONALE EXISTENTE	30
3.2. TABEL CENTRALIZATOR, REZUMATIV, INTEGRATOR ȘI UNIFICATOR DE COMPETENȚE PENTRU LUCRĂTORII CU ATRIBUȚII SSM.....	42
Capitolul 4. GHIDUL CEN CWA 16275 DIN MARTIE 2011 ȘI IMPORTANȚA SA.....	52
4.1. ASPECTE FUNDAMENTALE.....	52
4.2. TERMENI ȘI DEFINIȚII	53
4.2.1. Definiții.....	53
4.3. CERINȚE ȘI COMPETENȚE DEFINITE DE CEN	54
Capitolul 5. ELABORAREA NOILOR CERINȚE ȘI A METODOLOGIEI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII DE SSM.....	56
5.2. ANALIZA CRITICĂ A PROCESULUI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM ÎN ACEST MOMENT	56
5.4. MODELUL PROCESULUI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM	58
5.4.1. STUDIU DE CAZ-MODELUL FINLANDEZ-SAFETY TRAINING CARD	58
5.5. PAȘI PENTRU REALIZAREA UNUI PROGRAM DE FORMARE	59
5.5.1. MODELUL OSHA.....	63
5.6. MODELUL PROPUȘ	64
6. CONCLUZII.....	72
BIBLIOGRAFIE ÎN TEXT	76

Capitolul 1. INTRODUCERE

Obiectivul central, stabilit la Lisabona în 2000, de a transforma UE până în anul 2010, în cea mai competitivă și dinamică economie, bazată pe cunoaștere, cu locuri de muncă mai numeroase și mai bune și o incluziune socială mai mare, reprezintă una din provocările majore care, ulterior relansării Agendei Lisabona în 2005, a determinat Statele Membre să angajeze tot mai mult în procese ample de reformă pentru atingerea acestor obiective, 2006 reprezentând anul în care Strategia Lisabona relansată, a dat rezultate atât la nivelul statelor membre cât și la nivel comunitar.

Obiectivele propuse de prezenta lucrare urmăresc **identificarea și analiza cerințelor principale** referitoare la formarea lucrătorilor cu competențe SSM și definirea competențelor acestora. Atunci când vorbim de lucrători cu competențe SSM vom înțelege în această lucrare un **nivel de expertiză mediu și superior**, în principal.

Un lucrător cu pregătire - și implicit expertiză – elementară - trebuie să aibă un corpus minim de cunoștințe SSM necesar atât pentru propria sa protecție cât și pentru a nu introduce pericole în sistemul de muncă prin comportamentul său la locul de muncă.

Lucrarea va folosi următoarea terminologie:

1. angajați (lucrători)- echivalentul în limba română a termenului englez employees- definește angajații din cadrul unei firme; acești angajați – trebuie, prin lege să aibă o pregătire minimală în domeniul SSM, fără ca această pregătire să includă și activități de decizie la nivelul managementului firmei;
2. angajator – echivalentul în limba română a termenului de employer- definește într-un mod generic atât patronul firmei - cât și managementul de top.
3. formator de SSM- entitate externă firmei care asigură la cerere training-ul de SSM pentru angajații acesteia și pentru alte persoane interesate. Formatorul de SSM nu are legătură cu instruirea la locul de muncă, obligatorie - cel care formează atribuțiile de SSM- cum ar fi personalul care participă la intervențiile în caz de urgență - ci cu pregătirea personalului referitor la ocupațiile existente în COR.
4. formare, perfecționare, instruire- toate aceste noțiuni sunt acoperite de termenul original de training și presupun procesul de dobândire/actualizare a competențelor în domeniul SSM.

Principalele provocări pe termen scurt și mediu ale pieței muncii sunt: efectele procesului de restructurare economică corelate cu necesitatea incluziunii a cât mai multe din persoanele active în sistem, participarea redusă a tinerilor și a grupurilor vulnerabile pe piața muncii, rata de ocupare semnificativă în sectorul agriculturii și nivelul calitativ al resurselor umane.

În ceea ce privește politicile sociale, România își concentrează eforturile asupra celor trei priorități prevăzute în Agenda Lisabona revizuită:

- atragerea și menținerea mai multor persoane pe piața forței de muncă;
- îmbunătățirea adaptabilității întreprinderilor și a lucrătorilor
- creșterea investițiilor în capitalul uman pentru îmbunătățirea calității profesionale a acestuia.

Aceste elemente își asigură convergența cu prevederile conținute în obiectivele Strategiei de Dezvoltare Durabilă – problema demografică și migrația, excluziunea socială, precum și elementele asociate cum ar fi sănătatea populației.

De asemenea, strategia Europa 2020 urmărește 5 mari obiective, respectiv:

1. **Ocuparea forței de muncă** - o rată de ocupare a forței de muncă de 75 % în rândul populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani;
2. **Cercetare, dezvoltare și inovare** - un nivel al investițiilor publice și private în cercetare și dezvoltare de 3% din PIB-ul UE;
3. **Schimbări climatice și energie**- reducerea cu 20% a emisiilor de gaze cu efect de seră (sau chiar cu 30%, în condiții favorabile) față de nivelurile înregistrate în 1990, creșterea ponderii surselor de energie regenerabile până la 20%, creșterea cu 20% a eficienței energetice
4. **Educație**-reducerea abandonului școlar la sub 10%, creșterea la peste 40% a ponderii absolvenților de studii superioare în rândul populației în vârstă de 30-34 de ani
5. **Sărăcie și excluziune socială** - reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului persoanelor care suferă sau riscă să sufere de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale

În acest sens, referitor la obiectivul acestei lucrări, de importanță capitală sunt obiectivul 1- care trebuie să aibă loc respectând cerințele de calitate a vieții la locul de muncă, securitate și sănătate în muncă, etc. și obiectivul nr. 4 - referitor la educație - cu accentul pe educația specifică din domeniul Securității și Sănătății în Muncă (SSM). Se poate remarca că obiectivele 3 și 5 sunt - ca urmare a procesului de dezvoltare durabilă- rezultante ale obiectivelor 1,2 și 4.

În condițiile globalizării, piața muncii din România trebuie să răspundă nevoii companiilor de a se adapta permanent cerințelor de creștere a competitivității. Din acest motiv politicile de ocupare trebuie să conțină rezultatele colaborării constante cu mediul de afaceri, reprezentanții lucrătorilor și ai asociațiilor profesionale, pentru reglementarea eficientă a relațiilor de muncă.

La 1 octombrie 2006, a intrat în vigoare . Legea nr.319/2006 – Legea securității și sănătății în muncă care transpune integral Directiva Cadru a Uniunii Europene 89/391/CEE. Acesta stabilește principiile generale, precum și drepturile și obligațiile angajatorilor și lucrătorilor în vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă precum și măsurile pe care trebuie să le ia angajatorii în acest scop.

Celelalte reglementări legale naționale în domeniul securității și sănătății în muncă cuprind o serie de acte normative care asigură compatibilitatea legislației naționale cu legislația comunitară în materie, prin transpunerea directivelor specifice elaborate în aplicarea Directivei Cadru și care se referă la riscuri și activități specifice.

Autoritățile Competente Naționale, în principal Inspekția Muncii vizează controlul implementării pe domenii de activitate a legislației naționale prin care s-au transpus directivele europene în domeniul securității și sănătății în muncă.

O componentă esențială a dezvoltării durabile pe baza abordării integrate a conceptelor de flexibilitate și securitate pe piața muncii o reprezintă promovarea investiției în resursele umane.

Problematica prelungirii carierei vizează inițierea de măsuri menite să schimbe cultura angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resurse umane, în scopul asigurării sustenabilității afacerii și a adaptării la noile provocări concurențiale. În acest context, se urmărește creșterea participării la procesul de formare profesională continuă. Alături de categoria șomerilor tineri care întâmpină dificultăți în integrarea pe piața muncii, se poate recunoaște că un alt grup confruntat cu dificultăți este cel al șomerilor vârstnici, cărora le sunt adresate măsuri active de ocupare prin dezvoltarea unor servicii specializate pentru reinserția șomerilor vârstnici pe piața muncii.

Modernizarea și îmbunătățirea educației și formării profesionale inițiale și continue vor asigura premisele generale pentru furnizarea competențelor, aptitudinilor cerute pe piața muncii.

Creșterea capacității învățământului profesional și tehnic de răspuns de adaptare la cerințele pieței muncii, va presupune continuarea/intensificarea eforturilor întreprinse până în prezent pentru redefinirea conținutului și finalităților învățării astfel încât absolvenții să dispună de competențele tehnice solicitate de angajatori.

Învățământul superior reprezintă un element cheie în dezvoltarea societății bazată pe cunoaștere, universitățile fiind principalii furnizori de forță de muncă înalt calificată .

Un obiectiv major al perioadei post-aderare este necesitatea dezvoltării învățământului profesional și tehnic pentru relaționarea numărului absolvenților specializați pe anumite profesii tehnice cu cererea pieței. Domeniile de calificare au fost stabilite în concordanță cu documentele strategice de planificare operațională la nivel de sistem, de exemplu: Planul Regional de Acțiune în Învățământ, Planul Local de Acțiune în Învățământ, Planul de Acțiune al Școlii.

Restructurarea învățământului universitar a demarat în anul 2005/2006 ca parte a procesului Bologna. În cadrul eforturilor de restructurare și modernizare a învățământului superior, progrese recente s-au înregistrat în ceea ce privește cadrul instituțional și sprijinul metodologic pentru dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor din Învățământul Superior și pentru asigurarea calității.

Dezvoltarea sistemului de formare continuă se face pe principiul parteneriatului social prin sprijinirea înființării și funcționării comitetelor sectoriale. Partenerii sociali sunt implicați în definirea și validarea calificărilor, precum și în procesul de autorizare a furnizorilor de formare pentru adulți și de evaluare a competențelor. Se urmărește dezvoltarea complementarității programelor de formare profesională continuă și inițială, în vederea asigurării unei mai mari atractivități și flexibilități a acestora.

Intervenția FSE prin POS Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 se va focaliza pe consolidarea și îmbunătățirea funcționării sistemelor de educație și formare profesională inițiale și continue (A.P. 1 – educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere) și asigurării unor șanse crescute de participare la educație și formare de calitate) A.P. 2 – Conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii).

România a înregistrat o dinamică semnificativă pe piața muncii în ceea ce privește mobilitatea geografică internă și cea ocupațională. În contextul diversificării pieței muncii, trebuie continuat procesul de adaptare a serviciilor de formare în conformitate cu cerințele angajatorilor și perspectivele de dezvoltare și apariție de noi ocupații, astfel încât persoanele cu abilități să poată trece ușor de la o ocupație la alta, prin dobândirea de noi competențe.

Ca exemplu de bună practică în acest domeniu, există documente relevante pe plan UE referitoare atât la lucrătorii cu atribuții de SSM (consilieri calificați) - CEN CWA 16275/Martie 2011(Guidelines for the selection of consultants advising SMEs on integrated quality, environment, health and safety management systems-Ghid pentru selecția consultanților care oferă asistență IMM în ceea ce privește sistemele integrate de calitate, securitate și sănătate în muncă și mediu) cât și instrumente, tehnici și metode noi de formare în domeniu (rețeaua ENETOSH-care urmărește la nivel european asigurarea unei instruirii de specialitate pentru fiecare persoană interesată, prin intermediul e-learning-ului- de exemplu cât și abordările din cadrul programului iNTegRisk- program FP7 referitor la managementul riscurilor noi și emergente)

Lucrarea prezentată în continuare își propune:

- identificarea cerințelor, respectiv a competențelor dezvoltate conform acestor cerințe, pentru lucrătorii cu atribuții SSM
- formularea unui draft pentru metodologia de formare profesională în domeniul SSM pe baza CEN CWA 16275 cât și a celorlalte abordări și prezentarea acestui draft ca bază pentru dezvoltări ulterioare.

Trebuie specificat faptul că anumite standarde ocupaționale referitoare la lucrătorii cu pregătire medie nu au fost consultate datorită indisponibilității acestora. Pe de altă parte aspectele prezentate sunt aplicabile și acestor categorii de lucrători.

Continuarea acestei lucrări ar putea viza:

- stabilirea unui standard ocupațional pentru o calificare unică- de bază- calificare cum ar fi cea de "consultant calificat", calificare recunoscută la nivelul UE și care ar trebui să înlocuiască calificările existente în COR;

- dezvoltarea unei metodologii de formare moderne, bazate pe cerințele UE, metodologie care să permită și utilizarea resurselor on-line mergând până la trecerea întregului proces educațional de SSM în regim on-line și dezvoltarea unui organism specializat, component al Autorității Competente (respectiv Inspekția Muncii) pentru acordarea unitară de certificate de calificare ocupațională de "consultant calificat", certificate care să aibă pentru prima dată recunoașterea UE prin rețeaua PROMIS, permițând persoanei calificate prestarea acestei activități la nivelul întregii UE.

Capitolul 2. IDENTIFICAREA CERINTELOR REFERITOARE LA ÎNDEPLINIREA ATRIBUȚIILOR SPECIFICE DE SSM

2.1. ASPECTE GENERALE

Organizațiile abordează diferit securitatea și sănătatea în muncă (SSM): în cazul unora competențele în ceea ce privește SSM sunt reduse, acestea reacționând la accidente de muncă, boli profesionale sau absenteism doar pe măsură ce acestea apar, în timp ce altele încearcă să gestioneze SSM în mod mai sistematic, chiar proactiv, prin integrarea SSM în managementul general al organizației. Furnizarea de dovezi și informații privind modul în care aspectele SSM pot fi integrate în managementul general al întreprinderilor, constituie o competență necesară a lucrătorilor cu atribuții de SSM, obținându-se astfel medii de lucru mai sigure și mai sănătoase precum și îmbunătățirea performanței organizaționale generale.

2.2. ANALIZA TENDINȚELOR

Analiza oferă o prezentare generală a datelor provenite din studiile referitoare la modul în care aspectele SSM pot fi gestionate cu eficacitate în cadrul unei organizații și măsura în care acestea ar trebui integrate în managementul general și structura unei organizații.

Analiza literaturii de specialitate vizează în primul rând aspectele legate de integrarea SSM în managementul organizației. Este discutată diferența dintre gestionarea tradițională și cea sistematică a SSM, precum și aplicarea și eficacitatea sistemelor de gestionare a SSM. Se acordă atenție și modului în care aspectele SSM pot fi asociate programelor de management al calității și de sănătate în muncă (de exemplu, promovarea sănătății la locul de muncă). Deoarece organizațiile pot adopta concomitent mai multe sisteme de management și/sau mai multe standarde ale sistemelor de management (referitoare la calitate, mediu și SSM), poate apărea necesitatea ca aceste sisteme de management să fie integrate. Prin urmare, este analizat și aspectul „sistemelor integrate de management” (SMI).

În cercetare există un consens general în ceea ce privește faptul că managementul SSM ar trebui considerat parte integrantă a structurii generale de management, **nu un proces de activitate separat**. Se consideră că, pe măsură ce aspectele SSM devin mai asociate activităților principale ale unei organizații, se va îmbunătăți performanța SSM în cazul schimbărilor la nivel organizațional (de exemplu, ca urmare a problemelor economice, concentrărilor, restrângerii activității sau inovării tehnologice rapide).

O altă eventuală problemă în legătură cu integrarea totală este faptul că aspectele SSM pot avea o prioritate mai scăzută în comparație cu alte aspecte: în multe cazuri, problemele considerate urgente sunt probabil primele care se încearcă a fi soluționate, iar aspectele legate de producție sunt, de obicei, mult mai urgente prin comparație. Prin urmare, unii experți subliniază că este important ca aspectele SSM să fie considerate o „agendă politică” ce trebuie promovată deoarece, uneori, aceasta se află în concurență cu alte agende (precum producția).

Obținerea unor rezultate pozitive în ceea ce privește SSM presupune mult mai mult decât instituirea unui sistem de management al SSM bine integrat cu alte programe și sisteme de management existente. Rezultatele analizei literaturii de specialitate confirmă că:

- Există un volum mare de cercetări și un interes sporit în ceea ce privește temele legate de gestionarea SSM și integrarea SSM în procesele generale de management și de activitate ale întreprinderilor.
- Cercetările privind eficacitatea gestionării SSM sunt încă la început și se confruntă cu mai multe dificultăți de ordin metodologic.

Descrierile și exemplele de sisteme de management al aspectelor SSM indică faptul că aceste sisteme vizează în principal securitatea (prevenirea accidentelor) și nu prevenirea altor efecte negative asupra sănătății asociate locului de muncă. Din analiza efectuată:

- Par să existe puține practici ale sistemelor de management al aspectelor SSM care se concentrează pe riscurile organizaționale și efectele asupra sănătății psihosociale (de exemplu, violența și conflictele la locul de muncă, probleme privind munca în schimburi sau programul de lucru prelungit etc.).

- În general, încadrarea în muncă non-standard (munca temporară sau cu fracțiuni de normă, munca la distanță etc.) și încadrarea în muncă în întreprinderile mici și mijlocii pot fi considerate două domenii importante care prezintă dificultăți majore pentru gestionarea SSM.

- O altă provocare pentru cercetare este investigarea în mai mare detaliu a eficacității și calității proceselor/ strategiilor de management al SSM, și a modului în care acestea sunt compatibile cu cerințele directivei-cadru 89/391/CEE .

2.3. POLITICI CADRU REFERITOARE LA FORMARE PE BAZĂ DE CERINȚE

Formarea lucrătorilor cu atribuții de SSM depinde de:

- politicile generale de formare în muncă și mai ales la nivelul Securității și Sănătății în Muncă, politici adoptate în mod relativ diferit în țările UE;
- experiența existentă la nivel industrial - cu cât o economie este mai avansată cu atât există mai multă experiență referitoare la riscurile ocupaționale și la prevenirea acestora și implicit la politicile necesare de formare.

- **persoanele care desfășoară activitatea de formator** în mod logic, orice formator- deci persoană care formează alte persoane- ar trebui să facă parte din categoria experților SSM sau lucrătorilor cu atribuții și experiență suficientă de SSM. Nu poți forma - și ne referim aici la experiența pe plan mondial, în principal la experiența din Marea Britanie – atâta vreme cât tu, ca formator, ai doar niște relative cunoștințe teoretice și eventuale cunoștințe legislative în acest sens. Securitatea și sănătatea în muncă, peste tot în lume- este în primul rând o problemă tehnico- organizatorică, în al doilea rând o problemă economică și în principal o problemă de competențe - aspectele legislative fiind pe un plan cu totul secundar. Majoritatea firmelor mari din Europa, respectiv multinaționale de genul Eon, Gaz Suez, EDF, Airbus, etc. adoptă în mod tacit, în acest sens, legislația Marii Britanii ca fiind cea mai avansată în domeniu și un referențial pentru tot ce înseamnă proces neconform care poate conduce la incidente sau accidente de muncă. Mai mult, firmele de asigurări de renume cum ar fi Lloyds sau Swissi au exact aceeași abordare. ⁱ Tendința la nivel European – este aceea de unificare a cererilor pe care trebuie să le îndeplinească o persoană cu atribuții SSM și de certificare la nivel European a specialiștilor SSM astfel încât un lucrător cu atribuții din Franța să aibă exact aceleași competențe și aptitudini cu unul din Portugalia sau din România este un aspect de salutat.

- managementul unităților economice - atâta vreme cât managementul unităților economice consideră domeniul SSM ca un domeniu auxiliar sau neimportant în ceea ce privește dezvoltarea generală a unității – evident că vor avea în minte doar o formare și o implicare formală a lucrătorilor cu atribuții SSM în managementul unității economice. Managementul care are o viziune corectă asupra rolului SSM într-o unitate economică, precum și o viziune integratoare, conexă noțiunii de management total - referitoare la acest aspect și la corelarea SSM cu problemele calității și protecției mediului va avea doar de câștigat.

Crearea, implementarea și promovarea unei abordări proactive și integrate în ceea ce privește gestionarea SSM sunt sprijinite de politici și practici stabilite la nivel național, european și internațional. Politicile asociate gestionării SSM includ atât măsuri obligatorii, cât și măsuri voluntare.

Cadrul legal al gestionării aspectelor SSM în mod sistematic și al punerii în practică a sistemelor de management al SSM a fost stabilit în Uniunea Europeană în principal prin directiva-cadru. Această directivă definește obiectivele de bază ale gestionării SSM și măsurile necesare pentru îndeplinirea acestor obiective. Exemplele de acțiuni de succes în diferite țări ale UE studiate confirmă că:

■Elaborarea și instituirea unor politici în ceea ce privește gestionarea SSM necesită cooperarea diferiților actori, inclusiv guverne, instituții de asigurări, organizații patronale și sindicate. Această cooperare este un factor esențial al reușitei.

■Pot fi utilizate diferite stimulente (inclusiv organizarea de seminarii, instrumente și cursuri de formare gratuite) pentru sporirea motivării organizațiilor de a-și dezvolta gestionarea SSM.

■ Durabilitatea, care trebuie promovată proactiv, este unul dintre principalii factori care influențează efectul pe termen lung al acestor politici.

■ Este necesară dezvoltarea în continuare a acestor practici și politici, pentru a se asigura o mai mare integrare a tuturor aspectelor SSM în procesele generale de management și de activitate ale întreprinderilor.

Numeroase organizații sunt interesate să depună eforturi continue și sistematice pentru îmbunătățirea condițiilor SSM. Unele organizații depășesc simpla respectare a reglementărilor și desfășoară activități care vizează incorporarea culturii SSM în cultura corporatistă generală. În aceste organizații, managementul SSM este considerat de obicei o parte integrantă a managementului în ansamblul său.

2.4. ANGAJAMENTUL MANAGEMENTULUI ÎN VEDEREA UNUI PROCES DE FORMARE OPTIMAL AL LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM

Angajamentul conducerii și cultura securității sunt esențiale pentru securitatea și sănătatea în muncă în general și cu atât mai mult în timpul selecției și formării personalului de SSM. Angajamentul conducerii poate fi singurul și cel mai important factor determinant al culturii securității unei organizații. Acesta determină resursele (de timp, de personal, financiare) alocate securității și sănătății și generează niveluri mai ridicate de motivare pentru sănătate și securitate la nivelul întregii organizații.

Angajatorul:

- trebuie să conștientizeze importanța SSM în funcționarea organizației sale, indiferent de faptul că aceasta oferă produse sau servicii;
- trebuie să fie conștient de necesitatea unui proces de management optim al SSM, proces care:
 - nu se realizează de la sine: indiferent de cât de bine pregătit ar fi personalul din echipele de muncă acesta nu poate realiza și managementul de SSM; cu alte cuvinte nu există un management independent de un responsabil (manager)- chiar dacă această noțiune vine în contradicție cu dorința angajatorului de a face economii; de asemenea, acest management nu se poate autoregla;
 - nu poate (trebuie) să intre neapărat în responsabilitatea managerului general al organizației economice; este chiar recomandat ca acest lucru să nu se întâmple pentru că supraîncărcarea managerului general nu conduce numai la ineficiența procesului managerial ci poate fi chiar periculoasă; Raportul HSE(Health and Safety Executive-instituția similară Inspecției Muncii – din Marea Britanie) pe 2010 pune accentul pe următoarele bune practici și recomandă:
 - delegarea responsabilității de management al SSM și eventual al protecției mediului către un angajat calificat, cu formare corespunzătoare și care să aibă doar aceste atribuțiuni;
 - acordarea de stimulente corespunzătoare, nu numai financiare ci și în ceea ce privește delegarea deciziilor referitoare la SSM acestui angajat;

- conștientizarea întregului personal al unității economice, astfel încât să se creeze "puncte de micro-management SSM" la nivel de loc de muncă, secție sau structura mai mare (șantier sau sucursală temporară, fără personalitate juridică din cadrul unității) trebuie să se integreze în celelalte procese manageriale specifice unității;
- trebuie să acorde resursele necesare unui proces de management judicios și eficient, proces bazat pe noțiunea de ALARP ("As Low as Reasonably Possible" sau în traducere liberă "Risc scăzut cât de jos este posibil în mod rezonabil"). În acest sens, din punct de vedere al formării de competențe specifice angajatorului:
 - trebuie să identifice necesitățile;
 - trebuie să selecteze personalul care va fi format;
 - trebuie să apeleze la un serviciu de formare corespunzător - piața liberă care este esența civilizației capitaliste fiind temperată, în țările dezvoltate din Uniunea Europeană și SUA - de reglementări corespunzătoare care verifică mai mult decât formal dacă respectiva firmă sau PFA are într-adevăr:
 - 1. competența;
 - 2. resursele;
 - 3. experiența;
 - 4. capacitatea necesară să formeze lucrători cu atribuții SSM - considerând prin atribuții SSM și competențele reale formate în cursul instruirii pentru ca lucrătorul să-și poată evalua pericolele existente la locul de muncă, să -și asigure protecția individuală și să participe la protecția colectivă
 - trebuie să supravegheze personal procesul de formare a persoanei care va avea atribuțiile cele mai mari privind managementul SSM și/sau managementul mediului- persoana respectivă va deține funcția de conducător al serviciului intern.

2.5.IMPLICAREA ȘI PARTICIPAREA ACTIVĂ A ANGAJAȚILOR

Participarea activă a angajaților în gestionarea securității și sănătății este importantă pentru consolidarea responsabilității pentru securitate la toate nivelurile și exploatarea cunoștințelor unice pe care angajații le posedă cu privire la activitatea lor.

De cele mai multe ori, aceștia știu deja și pot propune mijloace practice de eliminare sau de atenuare a riscurilor.

În acest sens, este extrem de utilă - mai ales pentru organizațiile cu activități economice cu nivel de pericolozitate ridicat - în afară de formarea angajaților cu atribuțiuni SSM- formarea tuturor angajaților – cu actualizări periodice, ținând cont de tehnologiile utilizate și trecându-se de la aspectul pur teoretic (gen "Citește instrucțiunile și memorează-le") la aspecte practice, cum ar fi simulări, jocuri cu atribuiri de rol, etc.

În acest sens trebuie menționată noțiunea de "lanț trofic în materie de SSM", lanț extrem de util în activitatea practică de formare de competențe SSM.

Se poate observa că procesul de pregătire trebuie să înceapă cu **pasul 1**- respectiv cu conștientizarea referitoare la riscurile de la locul de muncă. Înainte de începerea activității, trebuie efectuată o evaluare a riscurilor. Lucrătorii trebuie să se implice în evaluarea inițială a riscurilor, existând posibilitatea ca, în timpul desfășurării sarcinii, aceștia să fie nevoiți să realizeze evaluări suplimentare.

Se continuă cu **pasul 2**- în care lucrătorul este instruit cum să se apere (protejeze) singur față de riscurile concrete pe care le întâlnește la locul său de muncă. Măsurile preventive pot fi identificate și puse în aplicare în conformitate cu rezultatele evaluării riscurilor. Este important să se aplice în

permanență principiul ierarhizării măsurilor de prevenire (eliminare – înlocuire – asistență tehnică – controale administrative – utilizarea echipamentului individual de protecție).

În pasul 3 lucrătorul este învățat să se integreze în lanțul protecției colective, respectiv cum să acționeze în cazuri de urgență (rolul său în desfășurarea planurilor de acțiune în caz de urgență, antrenamente, simulări, etc.) și cum să inițieze o acțiune colectivă - în cazul în care persoana care este desemnată pentru acest lucru nu este disponibilă (de exemplu în cazul unui incendiu, dacă există un responsabil pentru evacuarea angajaților de la locul de muncă unde s-a produs incendiul și persoana respectivă nu este disponibilă pe moment - orice angajat de la locul de muncă trebuie să fie în stare să-i preia atribuțiunile). Măsurile preventive au mai mult succes atunci când sunt asociate altor măsuri. Spre exemplu, realizarea evaluărilor riscurilor și implementarea măsurilor de prevenire (proceduri de securitate, sistemele de muncă sigure, etc) trebuie dublate de inițiative de securitate comportamentală, de formare și de informare. Aceste măsuri sunt cu atât mai eficiente cu cât sunt realizate în doi pași:

- pasul de formare individuală;
- pasul de instruire în echipă;

Pentru fiecare sarcină de muncă trebuie elaborat un flux de activitate bine definit, iar procedurile sigure de muncă trebuie înțelese și comunicate în mod clar. Trebuie instituite proceduri pentru evenimente neprevăzute. O parte a sistemului sigur de muncă trebuie să o reprezinte rezolvarea situațiilor neprevăzute în echipă- așa cum au fost instruiți lucrătorii. Personalul trebuie să-și dea seama dacă acest lucru este posibil iar dacă nu, se impune încetarea lucrului în fața unei probleme neprevăzute care depășește competențele individuale ale lucrătorilor - de exemplu sesizarea unei intoxicații cu un agent care se transmite prin aer sau sesizarea unei scurgeri de gaze, sau a unei probleme care depășește competențele personale ale echipei.

Toate informațiile relevante referitoare la operațiunile de muncă trebuie transmise tuturor părților în cauză, prin părți în cauză înțelegând nu doar lucrătorii implicați direct în sarcina de muncă, ci și lucrătorii care ar putea fi afectați de aceasta sau cei care lucrează în imediata vecinătate. Este esențială comunicarea între membrii personalului responsabil pentru o anumită sarcină - de exemplu înlocuirea unui ventil stricat - care presupune oprirea unei linii tehnologice - și cei ai personalului de producție, precum și între diferiții contractanți

Pașii 4 și 5 sunt deja specializați pentru lucrătorii cu atribuțiuni SSM. Trebuie subliniat faptul că la locul de muncă, majoritatea lucrătorilor au atribuții informale - și totuși extrem de importante- în domeniul SSM. Astfel, de exemplu, șeful unei grupe de intervenție în caz de urgență sau persoana care are obligația de a bloca toate circuitele de alimentare în cazul mentenanței și de a verifica ca deblocarea să nu se producă decât după terminarea acestei operații, persoana care are ca atribuții manipularea substanțelor periculoase sau evacuarea deșeurilor periculoase au în mod sigur atribuții SSM dar nu au o calificare formală care să corespundă unei ocupații COR.

De aceea denumirea de consultant calificat ar fi cea mai adecvată pentru aceste categorii de personal- putând exista de exemplu un "consultant calificat în asigurarea activităților în spații închise" sau un "consultant calificat pentru evacuarea în securitate a deșeurilor periculoase" fără ca această titulatură să depășească nivelul unității economice- pe de altă parte asigurând totuși competențe reutilizabile.

2.6.METODOLOGIA DE ANALIZĂ ÎN VEDEREA IDENTIFICĂRII CERINTELOR

Metodologia folosită în analiza în vederea identificării cerințelor se bazează pe o abordare de tip top down (de sus în jos)- respectiv plecând de la obiectiv, aplicând filtrul activităților manageriale specifice, aplicând un filtru de abordare sistemică și ajungând la cerințele identificate.

Metoda este o metodă originalăⁱⁱⁱ, omologată la nivel de cercetare SSM inclusiv prin includerea sa în proiectul European iNTeg-Risk și este descrisă în figura următoare.

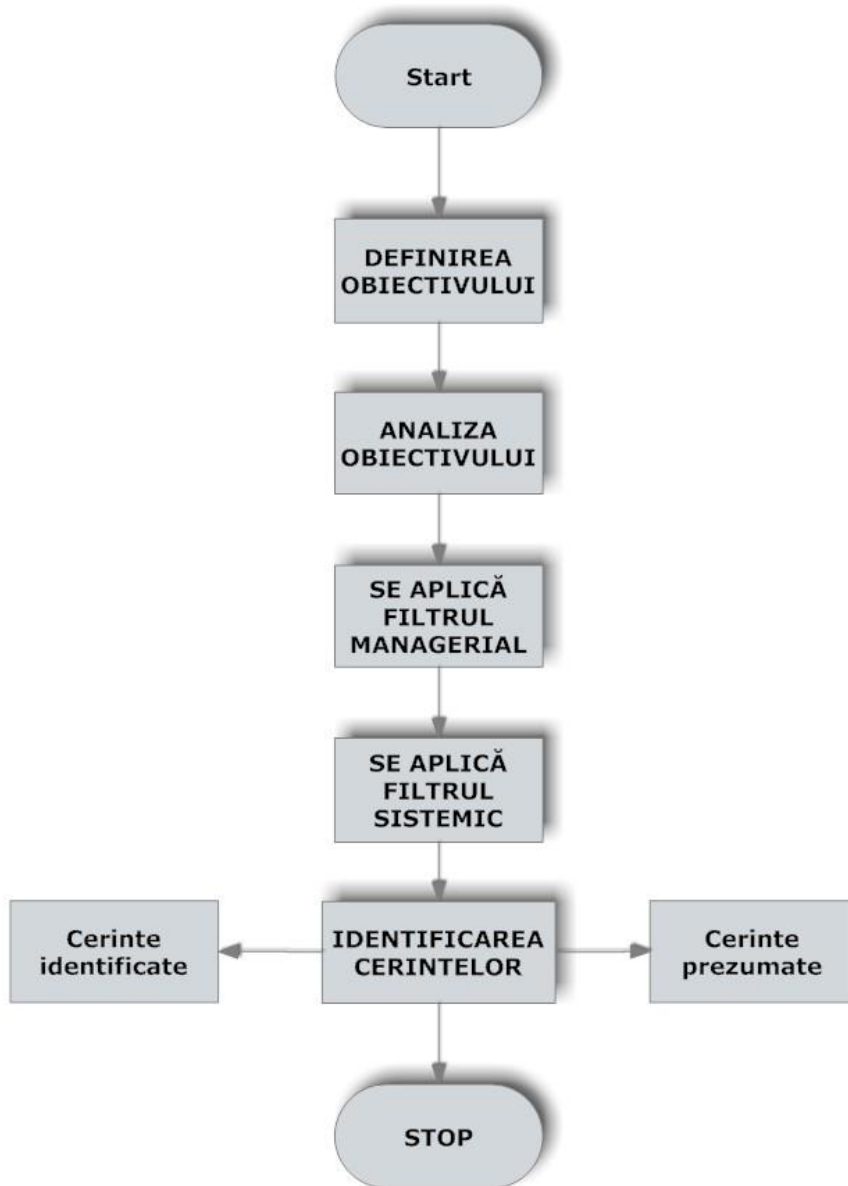


Figura 2. Pașii de analiză pentru identificarea cerințelor

2.6.1. Definirea obiectivului

Obiectivul avut în vedere, ținând seama de rezultatele așteptate ale acestei lucrări, este constituit din îmbunătățirea nivelului de securitate și sănătate în muncă la nivelul locurilor de muncă din economia României. Această îmbunătățire trebuie să aibă la bază implementarea unui sistem de management total, integrat, eficient și modern, sistem care să permită un management eficient al riscurilor și care să includă integrarea protecției mediului și calității, sistem bazat pe ciclul Deming, așa după cum se poate observa și în următoarea figură.

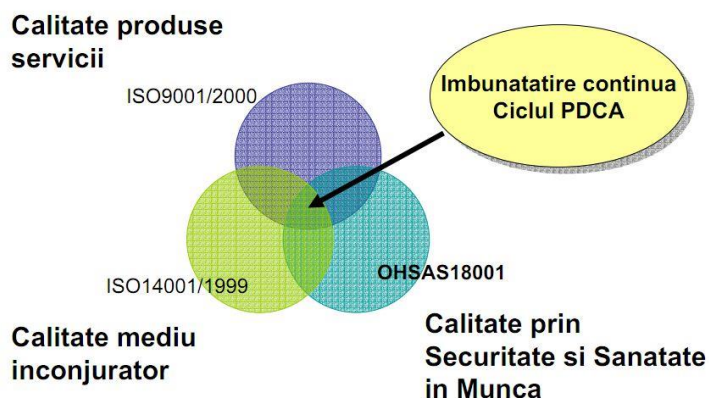


Figura 3. Sistemul integrat de management- obiectiv prioritar^{iv}

Un astfel de sistem de management pune în practică structuri ca cele prezentate în figura următoare.

Un sistem de management SSM :

- poate fi considerat ca un ansamblu de elemente legate sau independente destinate stabilirii unor politici și a unor obiective de SSM și realizării acestor obiective (ILO-2001);
- poate fi considerat ca o componentă a managementului general al întreprinderii care include structura organizatorică, activitățile de planificare, responsabilitățile, practicile, procedurile, procesele și resursele pentru elaborarea, implementarea, realizarea, analizarea și menținerea politicii OH&S a organizației (OHSAS 18001:1999)
- poate fi considerat ca un ansamblu de elemente cu caracter decizional, organizatoric, informațional, motivațional etc. din cadrul firmei, prin intermediul căruia se exercită ansamblul proceselor și al relațiilor de management al securității și sănătății în muncă, în vederea obținerii nivelului dorit de securitate și sănătate în muncă^v

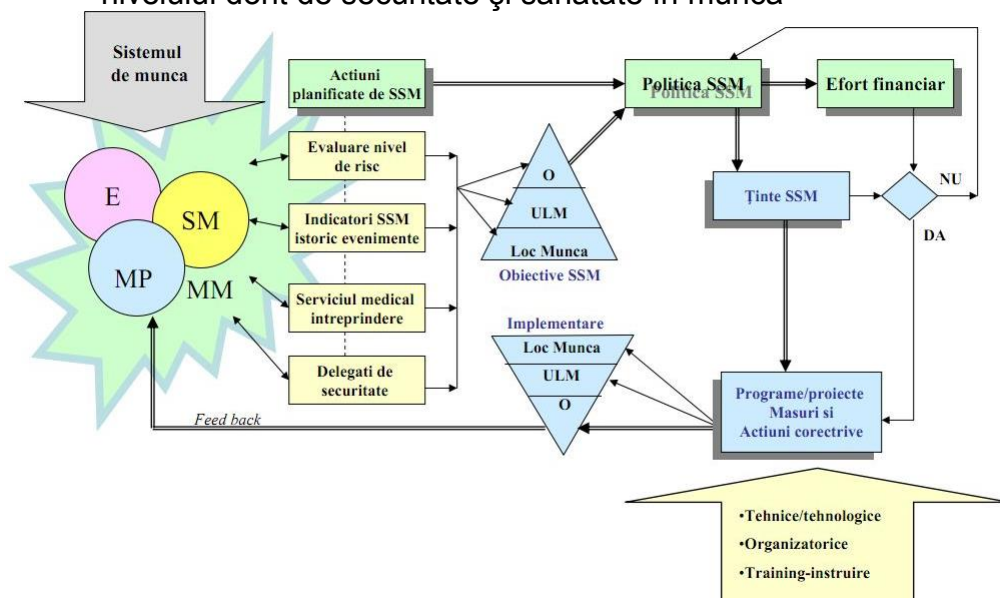


Figura 4. Implementarea unui sistem de management total^{vi}

Pentru domeniul SSM, ca și punct de referință poate fi indicat OHSAS 18001, așa după cum se poate vedea și din următoarea figură.

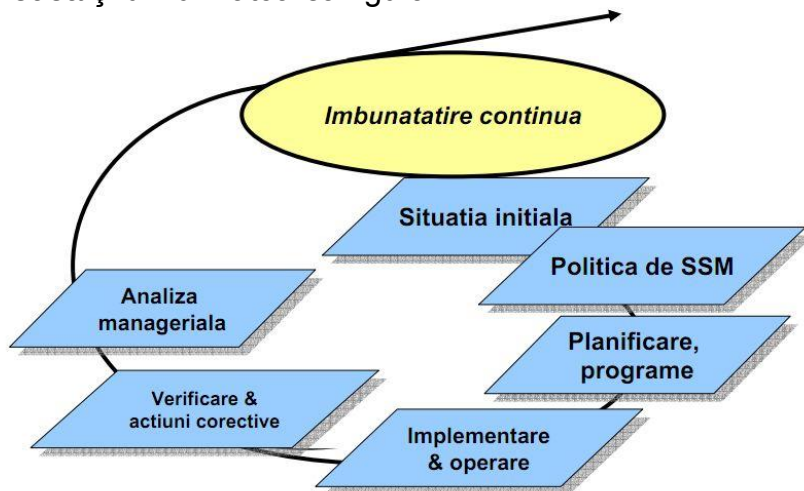


Figura 5. Elemente stabilite de OHSAS 18001 referitoare la cerințe

Implementarea unui astfel de sistem - cerință obligatorie la nivel de unitate economică în țările dezvoltate, facilitează :

- Asigurarea conformității întreprinderii cu legislația în domeniu;
- Evaluarea și ținerea sub control, prevenirea și reducerea riscurilor de accidente, boli profesionale și impact major asupra mediului;
- Derularea și aplicarea corectă de măsuri de securitate și sănătate în muncă;
- Respectul voluntar față de normele în domeniu și dorința de ameliorare continuă a nivelului securității și sănătății în muncă;
- Creșterea profitului prin reducerea timpilor morți, a absenteismului, lipsa pierderilor materiale cauzate de accidente și avarii, economii la concediile medicale, etc.
- Satisfacerea cerințelor, nevoilor și așteptărilor clienților; oferirea de produse și servicii de calitate;
- Îmbunătățirea continuă a performanțelor societății.

Elementele OHSAS 18001 pot fi subsumate următoarelor categorii generale de activități de management a riscului, categorii care constituie filtrul managerial precizat anterior:

- evaluare risc;
- activități de prevenire (mitigare) a riscurilor, incluzând fazele de planificare, proiectare, implementare și operare;
- acțiuni de verificare, control și inspecție - precum și acțiunile corective corespunzătoare.
- activități de management integrat - care includ și analiza managerială, efectuată eventual folosind atât instrumentele de tip ROI (Return on Investment) - care stabilește rezultatele potențiale ale unor investiții în SSM cât și ROP (Return on Prevention) – care precizează direct cât se câștigă prin prevenire.

Tabelul următor oferă identificarea cerințelor pe baza analizei operative efectuate.

2.7. TABEL CENTRALIZATOR CERINȚE

Tabel 1- Tabel centralizator cerințe

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
1	Cerințe generale referitoare la aptitudinile anterioare ale persoanei, la pregătirea sa generală și la experiența sa	Nivel sistemic general	- Pregătire la nivel superior; - Experiență de cel puțin 6 luni la locul de muncă; - Cerințe legate de cunoașterea Legii 319/2006, a prevederilor conexe precum și a documentelor de referință internaționale, în principal ISO 31.000 și OHSAS 18001	De preferință pregătire tehnică
		Operator uman ¹	- Cerințe legate de cunoașterea Legii 319/2006, a prevederilor conexe precum și a documentelor de referință internaționale, în principal ISO 31.000 și OHSAS 18001- aspecte referitoare la operatorii umani; - Cerințe de comunicare optimă cu lucrătorii; - Cerințe referitoare la instruirea personalului; -Cerințe referitoare la dezvoltarea unei culturi optimale de securitate	
		Sarcină de muncă	- Cerințe legate de cunoașterea Legii 319/2006 , a prevederilor conexe precum și a documentelor de referință internaționale, în principal ISO 31.000 și OHSAS 18001 - Cerințe legate de înțelegerea sarcinilor de muncă ca element important- esențial al activităților prestate la locul de muncă; - Cerințe de analiză a sarcinilor de muncă; - Cerințe legate de implementarea procedurilor de securitate și sănătate în muncă încă din faza de	

¹ Prin operator uman în sensul acestui material se înțelege componenta umană a sistemului om-mașină, componentă care poate să aibă diverse nivele de pregătire și de responsabilizare. Și un manager de firmă este în acest sens sistemic tot un operator uman, la fel un manager de SSM.

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			concepție, proiectare, dezvoltare și implementare a sarcinii; - Capacitate de analiză a comunicării sarcinilor atât la nivel orizontal cât și vertical;	
		Mijloc de producție	- Cerințe legate de cunoașterea Legii 319/2006 , a prevederilor conexe precum și a documentelor de referință internaționale, în principal ISO 31.000 și OHSAS 18001 - Cerințe legate de implementarea procedurilor de securitate și sănătate în muncă încă din faza de concepție, proiectare, dezvoltare și implementare a proceselor tehnologice - Cerințe legate de funcționarea generală a mașinilor și mijloacelor de producție folosite;	
		Mediul de muncă	- Cerințe legate de cunoașterea Legii 319/2006 , a prevederilor conexe precum și a documentelor de referință internaționale, în principal ISO 31.000 și OHSAS 18001 - Cerințe legate de cunoașterea standardului ISO 14001	
2	Cerințe referitoare la evaluarea de risc-include aspecte referitoare	Nivel sistemic general	- cunoașterea listei factorilor de risc; - cunoașterea metodelor de identificare în funcție de manifestările factorilor de risc, contextul de la locul de muncă și situațiile de muncă; - cunoașterea principalelor metode de evaluare a riscului (metoda INCDPM, metoda Whatlf, Hazop, Amdec, FMEA, FMECA, SUVA, INRS); - abilități în analiza riscurilor;	În țările dezvoltate, lucrătorii cu abilități SSM sub conducerea managementului SSM execută periodic (6 luni- un an) evaluarea de risc și analiza riscurilor- fac planurile de prevenire și analizează aceste planuri de prevenire împreună cu managementul unității, luând parte

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
	la identificare a pericolelor, evaluarea riscurilor, aprecierea nivelului de expunere și evaluarea măsurilor existente și în operă pentru contracararea riscului		- abilități în formularea rapidă a planurilor de prevenire; - înregistrarea evenimentelor deosebite, modalităților de tratare a acestora, înregistrarea lecțiilor rezultate din punerea în aplicare și transformarea lor în proceduri de bună practică necesare și utilizabile la instruire; - folosirea instrumentelor IT specializate;	la decizii. Campaniile "0 accidente" înregistrate în majoritatea unităților economice din țările dezvoltate au la bază aceste aspecte.
		Operator uman	- cunoașterea listei factorilor de risc specifici; - conlucrarea și cooperarea cu lucrătorii pentru procesele de audit;	Există metode de audit derivate din Hazop- de exemplu HAZAN- care se ocupă de auditul factorilor umani.
		Sarcină de muncă	- cunoașterea listei factorilor de risc specifici; - păstrarea unui inventar scris al principalelor sarcini de muncă, eventual sub formă de proceduri de bună practică;	
		Mijloc de producție	- cunoașterea listei factorilor de risc specifici; - păstrarea unor planuri ale proceselor tehnologice pe baza cărora să se poată face auditul precum și a unei liste complete a principalelor utilaje tehnologice împreună cu starea lor, datele ultimelor revizii și riscurile potențiale determinate.	Metoda de analiză a riscurilor Hazop are la bază exact aceste principii, folosind cunoștințele despre procesul tehnologic, utilajele implicate, activități specifice pentru analiza riscurilor și determinarea scenariilor de risc.
3	Cerințe referitoare la	Mediul de muncă	- cunoașterea listei factorilor de risc specifici	
		Nivel sistemic general	Persoana cu atribuții SSM trebuie să fie capabilă să înregistreze, în timp util potențiala declanșare a unui risc și transformarea acestuia într-un	

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
	activitățile de prevenire (mitigare) a riscurilor		eveniment cu consecințe deosebit de grave pentru unitatea economică în general; în acest sens, el trebuie: - să aprecieze consecințele posibile ale declanșării riscului; - în cazul când riscul poate fi mitigat (ținut sub control și redus/eliminat) cu forțe proprii trebuie să se acționeze de la început într-un mod coordonat în acest sens; - în cazul în care riscul depășește capacitatea de acțiune a personalului de la locul de muncă acesta trebuie evacuat imediat, sub conducerea personalului cu atribuții SSM - la o distanță corespunzătoare față de locul de muncă și trebuie chemate imediat organele specializate; - organele specializate trebuie informate corect și competent, printr-o comunicare eficientă și în timp real, asupra naturii riscului, gravității sale și posibilităților de mitigare;	
		Operator uman	Persoana cu atribuții SSM trebuie: - să conștientizeze lucrătorii cu privire la riscurile specifice de la locul de muncă și consecințele imediate și pe termen îndelungat ale acestora; - să pregătească lucrătorii pentru ca aceștia să-și poată asigura protecția individuală singuri (nivelul 2 al lanțului trofic); - să pregătească lucrătorii în vederea acțiunilor de pregătire (în calitate de echipă)- deci protecția colectivă- (nivelul 3 din lanțul de pregătire);	Chiar dacă la prima vedere consecințele pe termen îndelungat a expunerii la factorii de mediu de muncă nu par importante- bolile cronice conexe mediului de muncă, în special cele produse prin expunerea la noxe cu potențial relativ mic nociv (fumuri de la sudură, particule microscopice rezultate din activități de polizare)

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			- să dezvolte o cultură organizațională și mai ales o cultură de securitate și sănătate optimală, bazată pe "just culture" în care angajații să nu fie intimidați să-și exprime opiniile, să prezinte problemele concrete întâlnite la locul de muncă precum și soluții proprii pentru aceste probleme; - să înregistreze în scris nu numai feedback-ul considerat important ci orice fel de problemă pe care lucrătorul care apelează la lucrătorul cu atribuții SSM o consideră importantă pentru a fi expusă în scris;	sau cele produse prin schimbarea rapidă a microclimatului în hale fără controlul microclimatului- au un potențial de lezare major
		Sarcină de muncă	- Lucrătorul cu atribuții SSM trebuie să se implice activ pentru a implementa securitatea încă din fazele de : - concepție; - proiectare; - realizare și testare a prototipului; - Lucrătorul cu atribuții SSM trebuie să identifice, semnaleze și să procedeze la eliminarea sarcinilor de muncă incorrect sau incomplet definite, care nu pot fi înțelese la nivelul de pregătire a lucrătorilor cărora li se adresează și care nu respectă principul ALARP; - Lucrătorul cu atribuții SSM trebuie să documenteze principalele sarcini de muncă în mod scris, din punct de vedere al riscurilor implicate precum și a măsurilor introduse în sarcină pentru	

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
		Mijloc de producție	prevenirea acestor riscuri și reducerea lor la nivel ALARP; - Cunoașterea acțiunilor de prevenire și mitigare a riscurilor pentru: - întregul proces tehnologic la nivel global; - mașinile și utilajele principale implicate în procesul tehnologic; - alimentările procesului tehnologic; - instalațiile de urmărire, control și supervizare mecanizate, automatizate, informatizate ale procesului tehnologic; - Cunoașterea opririlor de urgență și purjărilor în caz de avarie; - Cunoașterea efectelor interacțiunilor accidentale la nivel de utilaje; - Cunoașterea și mitigarea imediată a riscurilor apărute în utilajele auxiliare (de transport materie primă, de transport produse finite, etc.). Pentru toate aceste cerințe lucrătorul cu atribuții SSM trebuie să : - păstreze o documentație completă a procesului tehnologic și a principalelor utilaje implicate; - păstreze o documentație completă asupra mijloacelor de prevenire (mitigare) a principalelor evenimente neprevăzute (avarii, incidente și accidente produse în cadrul procesului tehnologic și a principalelor utilaje aferente);	

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			- să distribuie sau să verifice distribuția, mentenanța și reînnoirea periodică a parcului de mijloace individuale de protecție și să verifice purtarea acestora. - să dezvolte planuri complexe de verificare și mentenanță; - să dezvolte scenarii de funcționare de tip best case-worst case(scenariu ideal de funcționare-scenariul cel mai nefavorabil); - pe baza scenariilor de funcționare să dezvolte planuri de urgență; - să implementeze și să antreneze oamenii în exerciții pentru punerea în practică a scenariilor de urgență (drills)	
		Mediul de muncă	- Existența unor planuri de stopare și eliminare de urgență a scurgerilor sau deversărilor accidentale la nivelul solului, apei sau aerului; - Comunicarea optimă, eficientă și de urgență cu organele abilitate atunci când stoparea și eliminarea scurgerilor depășește posibilitățile unității economice; - dezvoltarea și aplicarea unor planuri de reținere (containment) a scurgerilor, implementabile cu resursele la îndemână; - Evacuarea rapidă a personalului în cazul când scurgerile sau deversările accidentale conduc la pericole de incendiu, explozie sau acțiune	Accidente relativ recente-majoritatea produse în spații închise care n-au fost curățate la timp de noxe și pentru care lucrătorii cu atribuții de SSM nu au verificat existența unor reziduuri au condus la producerea unor catastrofe cu peste 10 morți și alte cazuri

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			prelungită a agenților nocivi asupra organismului uman; - Acordarea primului ajutor în caz de necesitate pentru contactul cu pielea, ingestia, respirația substanțelor sau produșilor potențial periculoși; - Semnalizări de securitate a scurgerilor și deversărilor accidentale, etc. - Verificarea respectării interdicțiilor de fumat și de umblat cu focul în locurile nepermise; - Verificarea spațiilor închise în care se lucrează și acordarea de autorizații de acces doar dacă aceste spații închise sunt libere de noxe.	
4	Cerințe referitoare la acțiuni de verificare, control și inspecție precum și acțiuni corective corespunzătoare	Nivel sistemic general	- Concepție sistemică integrată referitoare la procesul de control, verificare și inspecție; - Planificarea riguroasă a acțiunilor de control, verificare și inspecție; - Asigurarea maximei obiectivități în această acțiune	Majoritatea acestor acțiuni-componente integrale ale procesului de management al SSM- ajung surse de nemulțumire- inclusiv în instanțe- pentru că cei verificați contestă: - legalitatea acțiunilor de verificare; - obiectivitatea acestora; - rezultatele înregistrate. De aceea, este recomandat ca persoanele cu atribuții de SSM care realizează aceste acțiuni să-și planifice din timp acțiunile de verificare, să-și întocmească lista de verificări și inspecție pe baza documentelor legale- naționale sau

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
		Operator uman	- Cerința principală formulată este ca persoanele cu atribuții de SSM care prestează acțiuni de verificare, control sau inspecție să meargă pe principiul "just culture" - Cunoașterea noțiunilor generale de psihologie umană; - Capacitatea de comunicare; - Capacitatea de a pune întrebări (auditare) care să nu aibă răspunsuri orientate; - Lipsa prejudecăților; - Capacitate de discernere a răspunsurilor incomplete, incorecte sau rău intenționate.	Europene, să inspecteze tot ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivelor și să înregistreze în scris toate constatările Principiul "just culture" are la bază un studiu efectuat timp de 30 de ani pe piloții civili britanici, studiu care a subliniat faptul că erorile involuntare ale unui angajat nu trebuie pedepsite ci salariatul respectiv trebuie instruit sau re-instruit corespunzător, fiind înainte conștientizat asupra erorii pe care a făcut-o.
		Sarcină de muncă	- Înțelegerea deplină a sarcinilor de muncă verificate; - Capacitatea de apreciere a corectitudinii sarcinii de muncă; - Capacitatea de apreciere a corectei transmiteri și recepții a sarcinii de muncă; - Verificarea atribuirii sarcinilor de muncă care presupun activități fizice sau psihice stresante către personalul cu caracteristici speciale (tineri sub 18 ani, femei gravide, femei lăuze, personal cu dizabilități fizice sau psihice);	

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			- Controlul supervizării sarcinilor de muncă de către personalul supervizor; - Aprecierea gradului în care o sarcină de muncă poate duce la producerea unui eveniment nedorit, în diverse contexte	
		Mijloc de producție	- Cunoașterea aprofundată a problemelor care pot apărea la mijloacele de producție și a ceea ce trebuie verificat/controlat; - capacitatea de control a modului uzual de utilizare a mijlocului de producție- dacă mijlocul de producție este folosit în timp într-un mod sistematic greșit sau fără a fi respectate instrucțiunile cu privire la încărcarea în sarcină a respectivului mijloc (de exemplu strunjirea unor piese din materiale extradure pentru care se recomandă alte procese de prelucrare) atunci el se va defecta în mod sigur în timp; - verificarea instrucțiunilor proprii de folosire a mijloacelor de producție specializate existente; - verificarea înțelegerii de către lucrători a esențialului referitor al folosirea mijloacelor de producție în corelație cu conștientizarea riscurilor specifice (de exemplu, folosirea polizorului numai cu geamul de protecție coborât pentru a nu se produce spargerea pietrei de polizare)	
		Mediul de muncă	- Identificarea- și mitigarea rapidă a scurgerilor accidentale, la momentul de producere al acestora;	Atât Directiva Seveso II cât și Directiva Reach tratează problemele de posibilă contaminare datorită

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			- identificarea- și mitigarea rapidă- a problemei etichetării, respectiv etichetării corespunzătoare- a substanțelor și produșilor; - capacitatea înțelegerii fișelor tehnice de specialitate și a verificării depozitelor conform acestor fișe; - identificarea- și mitigarea rapidă- a depozitării necorespunzătoare a materiei prime și materialelor la locul de muncă; - identificarea- și mitigarea rapidă a amplasării alăturate de produse incompatibile care, prin scurgeri sau contact incidental pot conduce la incendii, explozii, degajări de noxe - identificarea- și mitigarea rapidă- a acțiunii unor factori de coroziune asupra recipientelor de depozitare a diverselor substanțe și produși (de exemplu acțiunea apei asupra sacilor de hârtie, cutiilor de carton sau asupra recipientelor metalice), acțiune care, în timp, poate conduce la deversări accidentale.	deversărilor accidentale a mediului înconjurător, a depozitării și etichetării corespunzătoare precum și a stării corespunzătoare a recipientilor
5	Cerințe referitoare la managementul integrat - care includ	Nivel sistemic general	- Cunoașterea noțiunilor și procedurilor legate de managementul integrat - Conștientizarea și adoptarea principiilor managementului integrat	Autorii străini ^{vii} menționează cei doi pași semnificativi, respectiv: • cunoașterea și înțelegerea principiilor legate de managementul integrat • conștientizarea necesității managementului integrat și

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
	și analiza managerială	Operator uman	- Atribuirea corectă de responsabilități la nivelul managementului intermediar și la nivelul lucrătorilor referitoare la SSM; - selecția corectă, bazată pe aptitudini și competențe a personalului; - decizia de instruire și formare a personalului- în primele 3 nivele ale lanțului trofic - și implementarea acestei decizii; - decizia de formare a lucrătorilor cu atribuțiuni specifice; - verificarea și validarea proceselor de formare; - analiza feedback-ului și luarea de măsuri pentru a folosi feedback-ul valoros și a implementa propunerile de valoare	implementarea principiilor la nivel organizațional; La nivelul organizațiilor mari- de exemplu DuPont- există deja proceduri implementate încă de la începutul anilor 70 privitoare la analiza și utilizarea feedback-ului lucrătorilor. Documentele DuPont arată că această abordare a redus numărul evenimentelor neprevăzute la nivelul filialelor companiei cu cel puțin 65%
		Sarcină de muncă	- Managementul integrat trebuie să aibă în vedere proiectarea sarcinii de muncă folosind referențialele de securitate și sănătate principale; pentru sarcinile principale de muncă proiectul trebuie definit foarte bine, validat de managementul superior și păstrat sub formă de proceduri de bună practică cărora li se aduc corecții din feedback-ul lucrătorilor; - toate sarcinile de muncă care implică riscuri potențiale trebuie înregistrate în scris, menționându-se:	Delbe^{viii} menționează necesitatea proiectării optimale a principalelor sarcini de muncă din faza de proiectare- dezvoltare a structurii industriale. El arată că "sarcinile ad-hoc", care nu sunt analizate la timp prin prisma posibilității unei proaste comunicări și înțelegeri, prin prisma erorilor de comportament uman și prin prisma integrării în procesele generale de producție sau servicii pot conduce la accidente;

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemic-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			- cel care a definit (proiectat o sarcină- de exemplu inginerul de secție; - cel care a trasat sarcina și a atribuit-o – de exemplu maistrul; - cel care a preluat sarcina și confirmarea scrisă că a înțeles-o; -mențiuni despre execuția sarcinii	
		Mijloc de producție	- Managementul trebuie să dispună de un inventar complet al mijloacelor de producție principale, existând date despre periculozitate, istoricul incidentelor survenite și cauzele rădăcină. Atunci când mijlocul de producție determină în mod constant evenimente care depășesc nivelul ALARP el trebuie scos imediat din funcțiune și înlocuit cu un mijloc de producție nou; - managementul trebuie să aibă o imagine globală generală asupra interacțiunii dintre mijloacele de producție și asupra pericolelor determinate de acestea - Managementul trebuie să aibă o planificare adecvată a operațiunilor de oprire pentru revizie generală, verificare periodică, mentenanță - cu răspunderile aferente	Raportul Bidden ^{ix} reflectă clar necesitatea urmăririi interacțiunilor posibil periculoase între procese desfășurate simultan la aceeași facilitate economică
		Mediul de muncă	- Managementul trebuie să aibă o imagine clară asupra posibilităților de afectare a mediului de muncă și mediului înconjurător; -Prin declarațiile sale de politică managementul trebuie să-și asume răspunderea față de protecția	Asumarea răspunderii este o componentă de cea mai important nivel, inclusiv la nivel societal. BP era la marginea falimentului după ce, după dezastrul BP-Mexico, dezastru

Nr. Crt.	Categorie cerințe	Straturi (nivel sistemic) sistemice-subcategorii de cerințe	Cerințe identificate	Observații
			mediului înconjurător- ca prioritate a politicilor manageriale	uman (18 morți) și ecologic- a ezitat să se implice în campaniile de eliminare a poluării mediului. Doar investițiile serioase în acest domeniu au condus la mitigarea conflictului cu societatea

Capitolul 3. ANALIZA STANDARDDELOR OCUPAȚIONALE EXISTENTE ȘI IDENTIFICAREA COMPETENȚELOR

3.1. ANALIZA STANDARDDELOR OCUPAȚIONALE EXISTENTE

Tabelele următoare prezintă în mod sintetic analiza standardelor ocupaționale existente, analiză efectuată ținând cont de :

- obiectivele urmărite de această lucrare;
- cerințele minimale psiho-pedagogice care ar fi trebuit cuprinse în aceste standarde;
- metodologia de analiză operațională specifică.

Trebuie precizat faptul că standardele ocupaționale existente reprezintă un document de lucru perfectibil, care poate fi transformat la un moment dat, prin asimilarea experienței Europene în domeniu într-un referențial care să poată fi utilizat pentru o analiză concretă. În acest sens, înlocuirea acestor standarde - și implicit a ocupațiilor actuale din COR- cu prevederile documentului CEN- completate evident așa cum se poate observa și în această lucrare- și trecerea la titulatura de consultant calificat - sunt elemente care pot fi luate în considerare și care se impun în ideea armonizării cu țările dezvoltate din Uniunea Europeană.

Tabel 2- Ocupații-Activități-Competențe

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
1	Specialist de sănătate și securitate în muncă ²¹⁰ COR:	<u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă organizează activitățile de prevenire și protecție din unitate, identificând pericolele și evaluând riscurile, elaborând și actualizând Planul de Prevenire și Protecție, elaborând instrucțiuni proprii de securitatea muncii pentru completarea și /sau aplicarea reglementarilor de securitate și sănătate în munca,</u> ținând seama de particularitățile activităților <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă verifică cunoașterea și aplicarea</u> de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție și <u>ține evidența</u> zonelor cu risc ridicat și specific din unitate. <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă stabilește zonele care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, stabilește tipul de semnalizare necesar și amplasarea conform prevederilor legale în vigoare,</u> ține evidența meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor, <u>ține evidența</u> posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare, ține evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic. <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă monitorizează funcționarea sistemelor și dispozitivelor de protecție,</u> a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilație sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul	- Organizarea activității de prevenire și protecție - Efectuarea instruirilor de securitatea și sănătatea muncii și a testării cunoștințelor în domeniul SSM - Prevenirea accidentelor de muncă și menținerea stării de sănătate a personalului - Efectuarea cercetării privind cauzele producerii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale - Verificarea modului de respectare a prevederilor legale în domeniul SSM, a utilizării mijloacelor colective și individuale de protecție de către lucrători <u>COMPETENȚE CHEIE:</u> menționate explicit, conform standardului: - Comunicare în limba română⁴ ; - Competență matematică și competențe de bază în știință și tehnologie⁵ - A învăța să înveți⁶ (competențe legate de învățarea continuă sau de lungă durată); - Competențe sociale și civice⁷

² Standardul ocupațional se referă la domeniul construcțiilor- precizare care nu mai apare în COR. Formulările dovedesc caracterul de documente de lucru al acestor standarde cât și necesitatea manifestă a adoptării legislației și ghidurilor UE.

⁴ Evident că orice specialist cu nivel mediu sau superior format în România ar trebui să aibă în mod implicit competențe de comunicare în limba română.

⁵ Această categorii ar putea fi înlocuită foarte simplu cu "competențe tehnice de nivel mediu sau superior". Competențele de bază- pot însemna absolut orice, inclusiv știința deschiderii unei vane.

⁶ Modul de formulare –ar fi trebuit corectat

⁷ În locul acestei precizări cu un caracter de generalizare infinită s-ar putea preciza "respectarea unui cod etic"

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		de muncă., verifică starea de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență, precum și a sistemelor de siguranță. <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă pregătește și derulează³ instruirile privind securitatea și sănătatea în munca</u> în funcție de domeniul de activitate al unității, categoriile de personal existente și specificul ocupațiilor practicate, <u>elaborează tematici pentru toate fazele de instruire</u>, stabilește periodicitatea adecvată a instruirilor pentru fiecare loc de muncă, desfășoară diverse activități de perfecționare în domeniul securității și sănătății muncii, în funcție de necesitățile unității, elaborează programul de instruire-testare la nivelul întreprinderii și/sau unității privind securitatea și sănătatea în muncă. <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă</u> identifică echipamentele individuale de protecție necesare pentru posturile de lucru din întreprindere și întocmește necesarul de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, conform prevederilor legale în vigoare, urmărește întreținerea, manipularea și depozitarea adecvată a echipamentelor individuale de protecție și înlocuirea lor la termenele stabilite, precum și în celelalte situații prevăzute de reglementările legale în vigoare. <u>Specialistul în sănătate și securitate în muncă participă la cercetarea evenimentelor privind securitatea și sănătatea în muncă</u>, conform competențelor prevăzute de legislația în vigoare, și întocmește documentele privind aceste evenimente. Urmărește realizarea măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor.	<u>COMPETENȚE GENERALE:</u> menționate explicit, conform standardului: - Dezvoltarea profesională - Aplicarea prevederilor legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă și în domeniul situațiilor de urgență - Aplicarea normelor de protecție a mediului <u>COMPETENȚE SPECIFICE:</u> menționate explicit, conform standardului: - Organizarea activității de prevenire și protecție - Promovarea unei culturi pozitive de sănătate și securitate - Stabilirea semnalizărilor de securitate și sănătate - Instruirea personalului pe probleme de securitate și sănătate în muncă - Asigurarea echipamentelor individuale de protecție - Prevenirea accidentelor de muncă și menținerea stării de sănătate a personalului - Investigarea cauzelor producerii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale - Monitorizarea aspectelor de securitate și sănătate în muncă

³ Probabil că diseminează și nu derulează

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		<i>Specialistul în sănătate și securitate în muncă</i> în situații de pericol iminent, dezastre, situații de accident, alertează toți factorii de intervenție, <u>coordonează activitățile de intervenție și evacuare în cadrul unității și efectuează primele cercetări privind cauzele și împrejurările producerii acestora.</u> <i>Specialistul în sănătate și securitate în muncă</i> dovedește de asemenea, deprinderi privind comunicarea cu diferite categorii de interlocutori și lucrul în echipă. El deține cunoștințe solide în domeniul legislației de securitate și sănătate în munca și se preocupă permanent de asimilarea noutăților specifice și adaptarea conținutului prevederilor legislative la particularitățile proceselor de muncă din cadrul unității în care activează	- Coordonarea activităților de evacuare și intervenție în caz de necesitate
2	Coordonator în materie de securitate și sănătate ^{11C} OR:	<i>Coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării</i> coordonează aplicarea și luarea în considerare a principiilor generale de prevenire în materie de securitate și sănătate prevăzute în legislația națională, în special în ceea ce privește: a) alegerea soluțiilor arhitecturale, tehnice și/sau organizatorice în scopul planificării diferitelor lucrări ori faze de lucru care se desfășoară simultan sau succesiv; b) estimarea timpului necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru; <i>Coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării</i> elaborează sau solicita să se elaboreze, sub responsabilitatea sa, un plan de securitate și sănătate, precizând regulile aplicabile șantierului respectiv și ținând seama de activitățile de exploatare care au loc în cadrul acestuia, pregătește un dosar de intervenții ulterioare, adaptat caracteristicilor lucrării, conținând elementele utile în materie de securitate și sănătate de care trebuie să se țină seama în cursul eventualelor lucrări ulterioare, adaptează planul de securitate și sănătate la fiecare modificare adusă proiectului, transmite elementele planului de securitate și sănătate tuturor celor cu responsabilități în domeniu, deschide un registru de coordonare	- întocmirea planului de securitate și sănătate și a registrului de coordonare - organizarea și participarea la ședințe - verificarea gradului de instruire și de conștientizare al lucrătorilor antreprenorilor / subantreprenorilor privind securitatea și sănătatea muncii - prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale - verificarea modului de respectare a prevederilor legale în domeniul SSM, a utilizării mijloacelor colective și individuale de protecție de către lucrători <u>COMPETENȚE CHEIE:</u> conform standardului: - Comunicare în limba română - Competență matematică și competențe de bază în știință și tehnologie - A învăța să înveți

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		și îl completează; <i>Coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata elaborării proiectului lucrării</i> transmite planul de securitate și sănătate, registrul de coordonare și dosarul de intervenții ulterioare beneficiarului și/sau managerului de proiect și coordonatorului în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării; participa la întrunirile organizate de beneficiar și/sau de managerul de proiect; stabilește, în colaborare cu beneficiarul și/sau managerul de proiect, măsurile generale de securitate și sănătate aplicabile șantierului; armonizează planurile proprii de securitate și sănătate ale antreprenorilor cu planul de securitate și sănătate al șantierului; organizează coordonarea între proiectanți; ține seama de toate eventualele interferente ale activităților de pe șantier. <i>Coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării</i> coordonează aplicarea principiilor generale de prevenire și de securitate la alegerea soluțiilor tehnice și/sau organizatorice în scopul planificării diferitelor lucrări sau faze de lucru care se desfășoară simultan ori succesiv și estimează timpul necesar pentru realizarea acestor lucrări sau faze de lucru; coordonează punerea în aplicare a măsurilor necesare pentru a se asigura ca angajatorii și, dacă este cazul, lucrătorii independenți respecta principiile de prevenire si protecție si asigura securitatea si sănătatea în muncă pe șantier, într-un mod coerent și responsabil, și aplică planul de securitate și sănătate; adaptează sau solicita sa se realizeze eventuale adaptări ale planului de securitate și sănătate și ale dosarului de intervenții ulterioare, în funcție de evoluția lucrărilor și de eventualele modificări intervenite; <i>Coordonatorul în materie de securitate și sănătate pe durata realizării lucrării</i> organizează cooperarea între angajatori, inclusiv a celor care se succed pe șantier, și coordonarea activităților acestora, privind protecția lucrătorilor, prevenirea	- Competențe sociale și civice - Comunicare în limbi străine - Competențe informatice - Spirit întreprinzător și de inițiativă - Exprimare și conștiință culturală <u>COMPETENȚE GENERALE:</u> conform standardului: - Dezvoltarea profesionala - Aplicarea prevederilor legale referitoare la SSM și în domeniul situațiilor de urgență - Aplicarea normelor de protecție a mediului <u>COMPETENȚE SPECIFICE :</u> conform standardului: - Convenirea asupra numirii si evaluarea echipei - Informarea despre factorii de proiectare si monitorizarea riscurilor - Elaborarea si dezvoltarea Planului de securitate si sănătate și a Registrului de coordonare - Revizuirea Planului cu fazele de construcție - Stabilirea masurilor generale de securitate și sănătate aplicabile șantierului - Furnizarea de consiliere profesională - Organizarea si participarea la ședințe - Prevenirea accidentelor de muncă pe șantier - Dezvoltarea personala a cunoștințelor și oferirea și altora a posibilității de a învăța

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		accidentelor și a riscurilor profesionale care pot afecta sănătatea lucrătorilor, informarea reciprocă și informarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora și, dacă este cazul, informarea lucrătorilor independenți; coordonează activitățile care urmăresc aplicarea corectă a instrucțiunilor de lucru și de securitate a muncii; ia măsurile necesare pentru ca numai persoanele abilitate să aibă acces pe șantier; stabilesc, în colaborare cu managerul de proiect și antreprenorul, măsurile generale aplicabile șantierului;	
3	INSPECTOR DE PROTECȚIA MUNCII¹² COR:241204	<i>Inspectorul de protecție a muncii</i> este specialistul care lucrează în cadrul unei unități – instituție bugetară, societate comercială, cooperatistă, organizație, asociație cu obiect de activitate divers – urmărind organizarea, coordonarea și monitorizarea activității de asigurare a securității și sănătății în muncă, în conformitate cu legislația specifică în vigoare. <i>Inspectorul de protecție a muncii</i> organizează activitatea de protecție a muncii, elaborând instrucțiuni tehnice de lucru și instrucțiuni proprii de aplicare a normelor de securitate și sănătate în muncă, în funcție de particularitățile proceselor de muncă din unitatea în care își desfășoară activitatea, numărul de angajați, riscurile de accidente și îmbolnăviri profesionale, repartizarea teritorială a unității și/sau a sucursalelor, filialelor, sediilor de lucru ale acesteia. El întocmește programul anual de protecție a muncii, organizează și amenajează Cabinetul de protecție a muncii și punctele de prim ajutor din interiorul întregii unități. <i>Inspectorul de protecție a muncii</i> are responsabilitatea asigurării semnalizării de securitate și sănătate în muncă în corelație cu potențialul de risc de accident sau îmbolnăviri profesionale determinat, alegând tipul de semnalizare necesar și cele mai adecvate amplasamente pentru mijloacele de semnalizare.	<u>COMPETENȚE FUNDAMENTALE:</u> conform standardului: - Comunicarea interactivă la locul de muncă - Lucrul în echipă <u>COMPETENȚE GENERALE PE DOMENIUL DE ACTIVITATE:</u> conform standardului: - Planificarea activității proprii - Dezvoltarea profesională - Organizarea activității de protecție a muncii - Asigurarea semnalizării de securitate și sănătate în muncă - Instruirea personalului pe probleme de securitate și sănătate în muncă <u>COMPETENȚE SPECIFICE ACTIVITĂȚII</u> conform standardului: - Asigurarea echipamentului individual de protecție / lucru - Prevenirea accidentelor de muncă și menținerea

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		<i>Inspectorul de protecție a muncii</i> pregătește și derulează instructajele de protecție a muncii în funcție de domeniul de activitate al unității, categoriile de personal existente și specificul ocupațiilor practicate, pregătește salvatori la locul de muncă și desfășoară diverse activități de perfecționare în domeniul protecției muncii în funcție de necesitățile unității. <i>Inspectorul de protecție a muncii</i> se implică în asigurarea echipamentului individual de protecție a muncii și de lucru, stabilind tipul și cantitățile necesare și participând la recepționarea acestuia pe baza certificatelor de conformitate eliberate de furnizori și conform criteriilor de calitate specifice. <i>Inspectorul de protecție a muncii</i> are ca responsabilitate permanentă prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, evaluând riscurilor de producere a evenimentelor periculoase și propunând măsuri pentru asigurarea siguranței în desfășurarea proceselor de muncă. El controlează continuu modul de respectare/aplicare a normelor de protecție a muncii, starea și modul de utilizare a echipamentului individual de protecție. În situații de pericol iminent, dezastre, situații de accident, alertează toți factorii de intervenție, coordonează activitățile de intervenție și evacuare în cadrul unității și efectuează primele cercetări privind cauzele și împrejurările producerii acestora. <i>Inspectorul de protecție a muncii</i> dovedește de asemenea, deprinderi privind comunicarea cu diferite categorii de interlocutori și lucrul în echipă. El deține cunoștințe solide în domeniul legislației de protecție a muncii și se preocupă permanent de asimilarea noutăților specifice și adaptarea conținutului prevederilor legislative la particularitățile proceselor de muncă din cadrul unității în care activează.	stării de sănătate a personalului - Investigarea cauzelor producerii accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor - Monitorizarea activității de protecție a muncii - Coordonarea activităților de intervenție în cazuri de necesitate
4	Auditor de sistem de	Auditorul de sistem de management pentru sănătate și securitate ocupațională este încadrat în organizațiile în care sau care	COMPETENȚE CHEIE: conform standardului ocupațional:

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
	management pentru sănătate și securitate ocupațională ¹³	desfășoară activitatea de audit al sistemului de management sănătate și securitate ocupațională. Activitatea se desfășoară atât în spații închise (birou, spații de producție), cât și în spații deschise, inclusiv șantiere), în funcție de planificarea auditului. În măsura în care organizația audiată lucrează în schimburi, auditorul trebuie să auditeze fiecare schimb de lucru în parte, ajustându-și programul în acest sens. Ocupația de auditor de sănătate și securitate ocupațională se referă la auditorii care efectuează audituri în domeniul sănătății și securității ocupaționale, atât interne cât și externe (de secundă și terță parte). Auditul de sănătate și securitate ocupațională este un proces sistematic și documentat de verificare a dovezilor de audit, obținute și evaluate în mod obiectiv, pentru a determina dacă activitățile, evenimentele, condițiile, sistemele de management al sănătății și securității ocupaționale stabilite sau informațiile asupra acestora sunt în conformitate cu criteriile de audit, precum și de comunicare a rezultatelor acestui proces clientului. Auditorul de sistem de management pentru sănătate și securitate ocupațională efectuează următoarele tipuri de activități: Planificarea activității de audit reprezentând identificarea activităților necesare organizării și desfășurării auditului, a metodelor și procedurilor de lucru, stabilirea resurselor necesare, planificarea propriu-zisă a auditului; Analizarea documentației sistemului de management de sănătate și securitate ocupațională reprezentând identificarea documentelor ce vor fi supuse examinării, analizarea acestora, identificarea și formularea neconformităților; Desfășurarea auditului reprezentând pregătirea activităților la fața locului, identificarea surselor de informații, colectarea informațiilor, verificarea informațiilor, evaluarea conformării	- Comunicare în limba oficială - Comunicare în limba străină - Competențe sociale și civice - Competența de a învăța - Competențe informatice - Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie - Competențe antreprenoriale - Competențe de exprimare culturală <u>COMPETENȚE GENERALE:</u> conform standardului: - Urmărirea conformării cu prevederile legale referitoare la sănătatea și securitatea în muncă - Urmărirea conformării cu prevederile privind protecția mediului <u>COMPETENȚE SPECIFICE:</u> conform standardului: - Planificarea activității de audit - Analiza preliminară a documentației sistemului de management de sănătate și securitate ocupațională - Desfășurarea auditului - Conducerea auditului - Raportarea rezultatelor

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		organizației cu criteriile de audit, completarea documentelor de lucru; Raportarea rezultatelor; Conducerea auditului reprezentând stabilirea echipei de audit, contactarea inițială a organizației auditate, distribuirea sarcinilor în cadrul echipei de audit, susținerea ședinței de deschidere/închidere, coordonarea echipei de audit, relaționarea cu părțile implicate în audit; Auditorul de sistem de management de sănătate și securitate ocupațională este situat la nivelul de responsabilitate 6 studii superioare, pentru desfășurarea activității sale, are nevoie de 5 următoarele competențe cheie: competența de comunicare în limba oficială a statului, competența de comunicare în limbi străine, competențe de bază în matematică, știință și tehnologie, competențe informatice, competența de a învăța, competențe sociale și civice, competențe antreprenoriale, competențe de exprimare culturală. În vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu auditorul de sistem de management de sănătate și securitate ocupațională trebuie să dispună de cunoștințe de bază de management, organizarea locului de munca, utilizarea computerului, protecția muncii, prevenirea și stingerea incendiilor, protecția mediului etc. Pentru realizarea scopului activității, auditorul de sistem de management de sănătate și securitate ocupațională trebuie să îndeplinească următoarele cerințe: - să cunoască metodologia de efectuare a auditurilor de sistem de management; - să cunoască procedurile de lucru specifice desfășurării auditului; - să dispună de cunoștințe despre mijloacele de culegere a informațiilor;	

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		- să cunoască metode de verificare și validare a informațiilor culese; - să cunoască modul de elaborare a documentelor specifice și modul de arhivare; - să identifice și să formuleze corect aspectele neconforme; - să cunoască atribuțiile fiecărui membru al echipei de audit, - să cunoască limba oficială a statului; - să poată relaționa în plan social și civic; - să își perfecționeze permanent nivelul de cunoștințe profesionale; - să cunoască și să respecte prevederile legale, generale sau specifice, referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, prevenirea incendiilor; - să cunoască măsurile de prim ajutor în caz de accidente.	
5	MANAGER SSM ¹⁴ Cod COR: 242315	Managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă, cod COR 242315 își desfășoară activitatea în calitate de consultant extern sau de angajat în cadrul organizațiilor care își propun realizarea, implementarea, menținerea și îmbunătățirea unui sistem de management al securității și sănătății în muncă. Acesta este desemnat de angajator pentru a realiza managementul activităților specifice care vizează sistemul de management al securității și sănătății în muncă. Activitatea managerului sistemului de management securitate și sănătate în muncă se desfășoară în interiorul și/sau în exteriorul organizației, atât în locuri de muncă/posturi de lucru aflate în spații închise (birou, spații de producție), cât și în cele aflate în spații deschise. Managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă se ocupă de managementul activităților care vizează realizarea, implementarea, menținerea și îmbunătățirea unui sistem de management al securității și sănătății în muncă. Pentru organizarea, conducerea și gestiunea acestor activități sunt necesare capacități de analiză și sinteză, focalizare pe probleme,	<u>COMPETENȚE CHEIE:</u> conform standardului: - Comunicare în limba oficială - Comunicare în limbi străine - Competențe de bază în matematică, științe și tehnologie - Competențe informatice -Competența de a învăța - Competențe sociale și civice - Competențe antreprenoriale - Competența de exprimare culturală <u>COMPETENȚE GENERALE:</u> conform standardului: Dezvoltarea profesională <u>COMPETENȚE SPECIFICE:</u>

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		lucru în condiții de stres, sub presiunea timpului și în contexte uneori imprevizibile, capacități de relaționare în medii foarte variate, viziune de ansamblu, capacitate de evaluare a unor situații diverse și a riscurilor ce pot decurge din acțiunile întreprinse, capacitate de decizie, putere de convingere, foarte bune abilități de negociere, capacitate organizatorică și de gestionare a resurselor. Între atitudinile principale necesare pentru desfășurarea activităților specifice se menționează: responsabilitatea, integritatea, corectitudinea, implicarea, inițiativa, realismul, dinamismul, consecvența, răbdarea, tactul, combativitatea, atenția și obiectivitatea. Managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă deține cunoștințe solide privind legislația de securitate și sănătate în muncă, privind managementul organizațiilor și se preocupă permanent atât de asimilarea noutăților în domeniul prevenirii și protecției, cât și de respectarea cerințelor de securitate și sănătate la toate locurile de muncă. El are abilități personale de comunicare și relaționare cu diferite categorii de interlocutori și de lucru în echipă. Managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă dovedește competențe cheie în ce privește: comunicarea în limba română și/sau în limbi străine, competențe de bază în matematică, știință și tehnologie, precum și competențe pag. 3 din 42 antreprenoriale. Totodată, managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă are competențe informatice și folosește calculatorul pentru a identifica, stoca, prelucra, analiza, prezenta și schimba informații, precum și pentru a comunica și participa în cadrul unor rețele de colaborare prin Internet. El conștientizează propriul proces de învățare - are competența de a învăța - identificând oportunitățile disponibile pentru dobândirea, prelucrarea și asimilarea de noi cunoștințe și deprinderi. De asemenea, dovedește competențe sociale și	conform standardului: -Elaborarea politicii de securitate și sănătate în muncă - Proiectarea sistemului de management al securității și sănătății în muncă -Implementarea sistemului de management al securității și sănătății în muncă -Monitorizarea sistemului de management al securității și sănătății în muncă -Îmbunătățirea sistemului de management al securității și sănătății în muncă

Nr. crt.	Denumirea ocupației	Activități îndeplinite (conform standardului)	Competențe identificate (conform standardului)
		civice în sensul participării în mod eficace și constructiv la viața socială și profesională. Îndeplinirea atribuțiilor manageriale presupune o permanentă deschidere pentru dezvoltare profesională și dobândirea unei palete largi de cunoștințe în domenii diverse: legislație, contabilitate, negociere, comunicare, management organizațional etc. Managerul sistemului de management securitate și sănătate în muncă trebuie să aibă studii universitare de licență absolvite cu diplomă, respectiv studii superioare de lungă sau de scurtă durată absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă, cunoștințe de management, de operare pe calculator și de utilizare a internetului, precum și capacitate de organizare, de comunicare și de lucru în echipă.	

Ținând seama de aspectele analizate și comentate mai sus, poate fi extras următorul tabel centralizator, unificator și rezumativ de competențe în domeniul SSM. precum și tabelele concluzive, defalcate pe nivele de pregătire.

3.2. TABEL CENTRALIZATOR,REZUMATIV,INTEGRATOR ȘI UNIFICATOR DE COMPETENȚE PENTRU LUCRĂTORII CU ATRIBUȚII SSM

Tabel 3- Centralizator competențe

Nr. Crt.	Tip competențe	Competență identificată
1	Cheie	- Studii tehnice (sau economice) la nivel mediu sau superior; - Exprimarea corectă și orientată către nivelul persoanelor cu care comunică în limba română; - Cunoașterea unei limbi străine; - Competențe IT la nivelul minim de operare (EDCL); - Aderența și respectarea unui cod etic specific (urmează a fi elaborat)- care include și componente sociale și civice; - Aderența la principiul dezvoltării durabile (cu formarea competențelor specifice în cazul în care protecția mediului intră în sarcinile postului); - Aderența la principiul învățării continue și capacitatea de a implementa acest principiu în activitatea proprie, pe toată durata activității profesionale; *
2	Generale	- Asigurarea conformității cu legislația Europeană și națională în domeniile securității și sănătății în muncă și protecției mediului; - Competențe generale la nivel SSM (identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor, cunoașterea și înțelegerea unui model accidentogen, competențe de analiză și comunicare a unui incidente/accident de muncă, dezvoltarea de proceduri de bună practică tehnice și organizatorice); - Implementarea culturii de securitate (bazată pe cultura justă) ca și componentă a culturii organizaționale; - Competențe de formator; **
3	Specifice	- Competențe de mitigare a riscurilor specifice pe baza principiului ALARP; - Competențe de înregistrare/evaluare a riscurilor(risk underwriter) pentru casele de asigurări la risc profesional ; - Competența de utilizare la nivel profesional al unei metode de evaluare a riscurilor (preferabil Hazop, FMEA,LOPA)- eventual certificate profesional; - Analiza complexă a riscurilor (incluzând și ROP- Return on Prevention-analiza costurilor raportate la beneficii) - competențe referitoare la abordarea sistemică a procesului SSM (cunoașterea standardului cadru ISO 31.000) și de comunicare și colaborare cu managementul unității pe baza principiului responsabilității corporatiste (cunoașterea EN ISO 26000:2011);

Nr. Crt.	Tip competențe	Competență identificată
		- competențe referitoare la implementarea sistemelor de management eficient și optimizat al SSM și de integrare al acestuia în sistemul managementului total al unităților economice; - competențe de auditor al sistemului de management specific SSM (competențe referitoare la cunoașterea și implementarea OHSAS 18001) - Competențe de dezvoltator de conținut de formare la nivel general sau specific și de formator model; ***

** Competențele cheie pot fi rezumate prin studii de specialitate, utilizarea calculatorului, exprimare corectă și la obiect ținând cont de audiență, cunoașterea unei limbi străine, respectarea unui cod etic precum și aderența la principiile Europene referitoare la învățarea continuă și dezvoltarea durabilă*

*** Competențele generale presupun o cultură de SSM corectă și actualizată la nivelul ultimelor tendințe pe plan European precum și competențe de formator, fiind dat conținutul educațional de formare.*

**** Competențele specifice presupun pe lângă dezvoltarea competențelor specifice SSM (analiză risc- prevenire- management integrat) la nivel European și competențe specifice domeniului de activitate- de exemplu șantiere de construcții precum și competențe de dezvoltare a conținutului educațional specific SSM.*

Tabel 4. Competențe principale pe care ar trebui să le posede lucrătorii - din punct de vedere al SSM, în funcție de calificarea acestora

Nr. crt.	Calificare	Competență	Observații
	Elementară	Citirea și înțelegerea unei instrucțiuni proprii de securitate	Competența referitoare la respectarea procedurilor de bună practică- incluzând aspectele legate de SSM în desfășurarea unei activități- este strict necesară pentru desfășurarea activității propriu-zise a lucrătorului. Lucrătorul respectiv trebuie să poată înțelege o instrucțiune de securitate care-i privește în mod direct sau indirect activitatea (de exemplu o instrucțiune referitoare la folosirea dublei comenzi la prese) și de asemenea trebuie să aibă competența de a identifica pericolele imediat sesizabile care apar la locul de muncă
		Respectarea procedurilor de bună practică în desfășurarea unei activități	
		Conștientizarea asupra pericolelor de la locul de muncă, Identificarea primară a pericolelor care apar la locul de muncă precum și comunicarea acestora către superiori și către colegi.	
	Medie	Identificarea pericolelor potențiale din analiza unei sarcini trasate sau din citirea unui document tehnologic.	La nivel mediu lucrătorul trebuie să fie capabil să identifice nu numai pericolele potențiale direct și imediat sesizabile dar și pe cele ascunse într-o sarcină de muncă trasată necorespunzător sau într-un document tehnologic. De asemenea, lucrătorul cu pregătire medie trebuie să aibă competențe referitoare la asigurarea protecției colective și a intervenției colective coordonate în cazuri de urgență, necesitând competențe de comunicare și de lucru în echipă.
		Competențe de comunicare	
		Competențe de lucru în echipă.	
	Superioară	Conceptia și proiectarea proceselor, produselor sau serviciilor în condiții de securitate inerentă	Implică curs de implementare a securității inerente în faza de concepție și proiectare, curs care poate fi de nivel universitar- în anii terminali- sau post-universitar
		Implementarea securității inerente la locul de muncă	Cu curs specializat post-universitar
		Managementul total al proceselor (include și managementul SSM)	Cu curs specializat universitar - în ultimii ani (inclusiv calificare finală universitară) sau curs post-universitar

O serie de alte competențe specifice pot fi definite în paralel cu cele conținute în tabel. Definirea de competențe conținută în tabel precum și tabelul următor au însă în vedere în mod strict "lanțul trofic al securității în muncă" reprezentat în continuare

Protecție individuală--> Protecție colectivă--> Prevenire(managementul riscurilor)

Tabelul 5 este un tabel rezumativ care prezintă un model pentru nivelul de pregătire prezumat al lucrătorilor (respectiv pregătire medie sau superioară) pentru a desfășura activitățile specifice SSM prevăzute în HG 1425/2006, cu modificările și completările ulterioare.

În determinarea nivelului de pregătire necesar s-a ținut seama de documentația specifică ¹⁵ realizată la nivel European.

Ținând seama de această documentație trebuie făcute următoarele precizări:

- atunci când este vorba despre o microîntreprindere sau despre o întreprindere mică, acolo unde nici managementul nu are studii superioare, majoritatea activităților care sunt considerate ca fiind apanajul personalului (inclusiv personal managerial) cu studii superioare pot fi realizate și de personalul cu studii medii;
- activitățile de identificare a pericolelor și evaluare a riscurilor precum și activitățile referitoare la analiza evenimentelor neprevăzute și întocmirea rapoartelor în cazul accidentărilor ar trebui totuși realizate de către personal cu studii superioare sau transferate unor terțe părți, atunci când unitatea economică nu deține astfel de personal, în vederea realizării acestor activități la parametrii de calitate necesari.

Tabel 5 Identificarea studiilor necesare pentru a desfășura activitățile prevăzute în HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate fi desfășurată de personal cu studii medii	Poate fi desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
1.	identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;		x	Identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor presupune, pe lângă cunoștințele strict legate de domeniul SSM și cunoștințe aprofundate legate de procesul tehnologic, etc.- implicând necesitatea studiilor superioare
2	elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea și actualizarea planului de prevenire și protecție;		x	
3	elaborarea de instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale unității/întreprinderii, precum și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru, și difuzarea acestora în întreprindere și/sau unitate	x	x	

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate fi desfășurată de personal cu studii medii	Poate fi desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
	numai după ce au fost aprobate de către angajator;			
4	propunerea atribuțiilor și răspunderilor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce revin lucrătorilor, corespunzător funcțiilor exercitate, care se consemnează în fișa postului, cu aprobarea angajatorului;		x	Este în esență o decizie managerială care presupune studii superioare
5	verificarea însușirii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție, a instrucțiunilor proprii, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă stabilite prin fișa postului;	x		
6	întocmirea unui necesar de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;	x		
7	elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea, în scris, a periodicității instruirii adecvate pentru fiecare loc de muncă în instrucțiunile proprii, asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea însușirii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite;		x	Activitatea de instruire trebuie coordonată de către personal cu studii superioare.
8	elaborarea programului de instruire-testare la nivelul întreprinderii și/sau unității;		x	
9	asigurarea întocmirii planului de acțiune în caz de pericol grav și iminent, conform prevederilor art. 101-107, și asigurarea ca toți lucrătorii să fie instruiți pentru aplicarea lui;		x	

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate desfășurată de personal cu studii medii	Poate desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
10	evidența zonelor cu risc ridicat și specific prevăzute la art. 101-107;		x	Dacă include și identificarea acestor zone. Dacă se face numai evidența pe baza unor identificări anterioare, poate fi executată și de personal cu studii medii
11	stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, stabilirea tipului de semnalizare necesar și amplasarea conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;	x		
12	evidența meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor;	x		
13	evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare;	x		
14	evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic;	x		
15	monitorizarea funcționării sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilare sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul de muncă;		x	Presupune personal cu studii superioare tehnice
16	verificarea stării de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de		x	Presupune personal cu

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate fi desfășurată de personal cu studii medii	Poate fi desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
	urgență, precum și a sistemelor de siguranță;			studii superioare tehnice
17	efectuarea controalelor interne la locurile de muncă, cu informarea, în scris, a angajatorului asupra deficiențelor constatate și asupra măsurilor propuse pentru remedierea acestora;	x	x	
18	întocmirea rapoartelor și/sau a listelor prevăzute de hotărârile Guvernului emise în temeiul art. 51 alin. (1) lit. b) din lege, inclusiv cele referitoare la azbest, vibrații, zgomot și șantiere temporare și mobile;	x		
19	evidența echipamentelor de muncă și urmărirea ca verificările periodice și, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate de persoane competente, conform prevederilor din Hotărârea Guvernului nr. 1.146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă de către lucrători a echipamentelor de muncă;	x		
20	identificarea echipamentelor individuale de protecție necesare pentru posturile de lucru din întreprindere și întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;		x	

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate desfășurată de personal cu studii medii	Poate desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
21	urmărirea întreținerii, manipulării și depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecție și a înlocuirii lor la termenele stabilite, precum și în celelalte situații prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 1.048/2006;	x		
22	participarea la cercetarea evenimentelor conform competențelor prevăzute la art. 108-177;		x	Presupune personal cu studii superioare și calificare în domeniul analizelor cauzelor accidentelor
23	întocmirea evidențelor conform competențelor prevăzute la art. 108-177;	x		
24	elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii din întreprindere și/sau unitate, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) lit. d) din lege;		x	Presupune personal cu studii superioare și calificare în domeniul analizelor cauzelor accidentelor
25	urmărirea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;		x	Presupune personal din managementul unității
26	colaborarea cu lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor, serviciile externe de prevenire și protecție, medicul de medicina muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție;	x		
27	colaborarea cu lucrătorii desemnați/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori, în situația în care mai mulți angajatori își	x		

Nr. crt.	Denumirea activității (conform HG 1425/2006 cu modificările și completările ulterioare)	Poate fi desfășurată de personal cu studii medii	Poate fi desfășurată de personal cu studii superioare	Obs.
	desfășoară activitatea în același loc de muncă;			
28	urmărirea actualizării planului de avertizare, a planului de protecție și prevenire și a planului de evacuare;	x		
29	propunerea de sancțiuni și stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii obligațiilor și atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;	x	x	
30	propunerea de clauze privind securitatea și sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alți angajatori, inclusiv la cele încheiate cu angajatori străini;		x	Clauzele referitoare la SSM trecute în contract presupun aptitudini de decizie managerială
31	întocmirea unui necesar de mijloace materiale pentru desfășurarea acestor activități	x		
32	evidența echipamentelor, zona corespunzătoare, asigurarea/urmărirea ca verificările și/sau încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate la timp și de către persoane competente ori alte activități necesare, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1.058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive;	x		
33	alte activități necesare/specifice asigurării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă	x		

Tabel 6. Activități pe care le pot desfășura lucrătorii din punct de vedere al SSM - în funcție de calificarea acestora.

Nr. crt.	Calificare	Activitate	Observații
	Elementară	Asigurarea protecției individuale (proprie)	
	Medie	Participare la asigurarea protecției colective	
	Superioară	Managementul riscurilor și coordonarea activităților de protecție și prevenire	

4.1. ASPECTE FUNDAMENTALE

Ghidul menționat poartă titlul în original de "Guidelines for the selection of consultants advising SMEs on integrated quality, environment, health and safety management systems" și se referă la selecția consultanților care oferă expertiză Întreprinderilor Mici și Mijlocii în domeniul sistemelor de management integrat pentru calitate, mediu, sănătate și securitate în muncă. De la finalizarea acestui ghid, în Martie 2011 s-au produs câteva evenimente importante, dintre care amintim:

- acordul tacit- al principalelor DG-uri de la nivelul UE pentru o abordare unitară a problemei formării lucrătorilor cu atribuții de SSM, la presiunile desfășurate de către industrie, în special de către industria de proces prin organizații de gen EPSC (European Process Safety Group);
- lansarea proiectului PROMISLingua în cadrul FP7, proiect finanțat din fondurile UE și care urmărește realizarea unui serviciu unitar la nivel European, serviciu multilingual (9 limbi Europene până în 2012, inclusiv limba Română) care să formeze o rețea Europeană de consultanți calificați și care să permită prin rețeaua PROMIS interacțiunea acestora pe principiile economiei de piață cu unitățile economice, în special cu IMM-urile dar și cu celelalte unități economice în general , astfel încât unitatea economică să dispună de cele mai bune servicii și de cea mai bună expertiză pentru securitate și sănătate în muncă, calitate și protecția mediului astfel încât nu numai să-și poată manageria la nivel intern aceste funcții dar să și realizeze conformitatea deplină atât cu legislația națională și Europeană în vigoare dar și cu principalele standarde acceptate pe plan internațional, respectiv ISO 9001- pentru calitate, OHSAS 18001- pentru managementul SSM cât și ISO 14001 pentru mediu.
- acordul semnat cu DGUV (omologul Inspecției Muncii - din Germania) de către PROMIS@Service pentru implementarea sistemului PROMIS la nivelul Germaniei
- standardul (DIN- după toate probabilitățile) prevăzut să apară la începutul lui 2012 referitor la necesitatea adoptării sistemelor de management integrat- la nivelul unităților economice și dezvoltarea unor astfel de sisteme după modelul PROMIS.

Ideea de bază din spatele acestor evenimente poate fi rezumată prin următoarele aspecte:

- dezvoltarea la nivelul Uniunii Europene a unei calificări unitare - la standarde identice de calitate în formare și expertiză, calificare de "consultant calificat în domeniul SSM"
- recunoașterea unanimă a acestei calificări de către toate țările din UE - având astfel un personal cu atribuții SSM și pregătire unitară - care să-și poată desfășura activitatea în orice stat din cadrul UE, pe baza acestei calificări.
- existența unui organism acreditat UE – respectiv PROMIS- care să realizeze atât interfața on-line între consultanții calificați și unitățile economice cât și validarea specialiștilor de SSM în ocupația de "consultant calificat" astfel încât această problemă să aibă o abordare unitară la nivelul UE.

În acest sens, se propune adoptarea unei denumiri generice, acoperitoare, pentru toți specialiștii cu atribuții SSM la nivel mediu și superior- cea a "consultantului calificat" cu diversele sale specializări și în COR și renunțarea la vechile calificări - care devin învechite sau menținerea în paralel a celor 2 tipuri de abordări cu dezavantajul major că aceste calificări nu vor fi recunoscute la nivelul UE, fiind valide doar pentru România. O astfel de abordare este relativ ineficientă, începând de la nivelul Autorităților Competente care vor dori- în mod evident- ca specialiștii lor să fie recunoscuți la nivel European și până la nivelul PFA

4.2.TERMENI ȘI DEFINIȚII

Ghidul CEN spune că

” competențele și aptitudinile consultanților calificați trebuie considerate prin referință la :

- educația și instruirea adecvată;
- atributele personale relevante;
- cunoștințele și aptitudinile generale manageriale relevante;
- experiența de muncă relevantă;
- urmarea(frecventarea) unui program recunoscut de dezvoltare calitativă continuă;
- aderența (acceptarea) unui cod de etică profesională; documentul elaborat poate fi completat de către o serie de alte documente ISO precum și de ghidul CEN GUIDE 14:2010 *”Common policy guidance for addressing standardisation on qualification of professions and personnel.”* (Ghid de politici comune referitoare la standardizarea calificărilor profesiilor și personalului)

4.2.1.Definiții

Următoarele definiții sunt esențiale nu numai pentru respectivul ghid ci și pentru documentele care vor fi realizate la nivel național. În parantezele drepte sunt date sursele definițiilor.

Competență = abilități și atribute personale demonstrate pentru a aplica cunoștințele și aptitudinile

[SR EN ISO 19011:2011, care adoptă standardul ISO 19011:2011 și care a înlocuit versiunea din 2002]

Aptitudine-abilitatea de a aplica cunoștințele și know-how-ul pentru a completa sarcinile și a rezolva problemele

[EQF – European Qualification Framework]

Cunoștințe- rezultate ale asimilării informațiilor prin învățare. Cunoștințele reprezintă un corp de fapte, principii, teorii și practici legate de un domeniu de muncă sau de studiu.

[EQF – European Qualification Framework]

4.3.CERINȚE ȘI COMPETENȚE DEFINITE DE CEN

Ghidul CEN definește principalele cerințe și competențe ale consultantului calificat, conform tabelului următor:

Tabel 7- Cerințe și competențe identificate de CEN

Nr. Crt.	Categorie	Descriere
1	APTITUDINI COMUNE	Pentru a integra toate aspectele necesare într-un cadru unitar, consultantul trebuie să fie capabil să: - elimine redundanțele; - stabilească o anumită consistență în fapte și acțiuni; - optimizeze procesele și resursele; - consolideze evaluările (de risc) realizate; - reducă efortul de întreținere; - îmbunătățească procesul de luare a deciziilor;
2	ATTRIBUTE PERSONALE COMUNE	Consultantul calificat trebuie să posede calitățile necesare care să-i permită să fie: - etic: să respecte un cod de conduită; - observant: să fie conștient în mod constant și activ referitor la cultura și valorile organizaționale, la mediul fizic înconjurător și activitățile care se desfășoară în acel mediu ; - perceptiv: să fie conștient și să poată înțelege necesitatea de schimbare (managementul schimbării) precum și îmbunătățirile potențiale; - versatil: capabil să se adapteze la diverse situații și să ofere soluții alternative și creative; - tenace: persistent, focalizat pe atingerea obiectivelor ; - decisiv: capabil să obțină soluții în condiții de restricții de timp pe baza analizei și judecății logice; - descurcăreț: capabil să acționeze și să funcționeze în mod independent, în timp ce interacționează efectiv cu ceilalți; - comunicativ: capabil să asculte și să interfațeze cu toate nivelurile organizaționale în mod confident și cu sensibilitate față de cultura organizațională existentă ; - practic: realist și flexibil, cu un bun management al timpului; - responsabil-capabil să își asume responsabilitatea pentru acțiunile proprii - facilitator: capabil să asiste atât managementul cât și lucrătorii în realizarea sistemului integrat de management; să aibă o personalitate adaptabilă: să fie capabil să stabilească relații de muncă confortabile cu entități și colaboratorii relevanți ; - orientat către sprijinul IMM: conștient de dificultățile pe care le întâmpină acestea și capabil de comunicare efectivă la nivelul IMM; - focalizat pe valoare: conștient de necesitatea de a aduce beneficii organizației în principal prin asigurarea conformității cu regulile ;

Nr. Crt.	Categorie	Descriere		
3	CUNOȘTINȚE ȘI APTITUDINI SPECIFICE	Calitate	Mediu	Sănătate și securitate în muncă
		-	-	Consultantul calificat trebuie să aibă cunoștințe referitoare la: - Fundamentele sistemului de SSM și standarde specifice sectoriale pentru cel puțin 2 macro-zone, respectiv: -zona mandatorie: coduri locale și naționale, legislație aplicabilă și alte cerințe legale relevante pentru organizație; -zona standardelor acceptate :SR EN ISO/CEI 17021:2011 și SR OHSAS 18002:2009 -Organizația pentru care acordă consultanță: - legi, produse, procese precum și contextul organizațional- legi aplicabile; - proceduri manageriale; - principii de economie și de management sistemic; - principii generale de management a securității, metodologii și tehnici de evaluare și analiză a riscului; - metodologii și tehnici de auditare; - tehnici de îngrijire a sănătății, tehnici sociale și psihologice aferente procesului de SSM; - ergonomie;- elaborarea, implementarea și aplicarea procedurilor de rutină și urgență ;

Capitolul 5. ELABORAREA NOILOR CERINȚE ȘI A METODOLOGIEI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII DE SSM

5.1. ASPECTE LEGISLATIVE

Formarea lucrătorilor cu atribuții SSM trebuie să respecte atât cerințele formulate în documentele legislative naționale cât și să țină seama de cerințele emergente din documentele UE, existând posibilitatea de a adopta imediat aceste cerințe.

5.2. ANALIZA CRITICĂ A PROCESULUI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM ÎN ACEST MOMENT

Analiza critică a formării actuale are menirea de a releva imperfecțiunile procesului educațional în domeniul SSM care se desfășoară actualmente și de a identifica punctele slabe existente, pentru ca viitoarea metodologie de analiză propusă să fie îmbunătățită și perfecționată pe baza concluziilor extrase din această analiză.

Din punct de vedere formal, există o piață a formatorilor de SSM, piață care, în câteva cazuri folosește metode relativ moderne de instruire, respectiv inclusiv e-learning-ul. Există oferte de cursuri acreditate CNFPA care pot fi parcurse fără prezența la sala de clasă, on-line.

Din punct de vedere real, trebuie să deosebim 2 situații:

- formarea academică a lucrătorilor de SSM, respectiv formarea la nivel universitar, masteral și doctoral. În această privință trebuie subliniate următoarele deficiențe:

- ⊖ nu există o structură unitară de pregătire la nivel universitar, masteral și doctoral în cadrul universităților acreditate pentru astfel de programe și care desfășoară astfel de programe. Nu există, din păcate, la ora actuală – o programă comună minimală care să fie obligatorie pentru astfel de masterate- la fel cum nu există competențe certificate- trebuie să amintim faptul că până în 1989 singura Universitate cu atribuții referitoare la pregătirea SSM din România era cea de la Petroșani- cu specializarea pentru salvatori minieri.
- ⊖ este de recomandat o abordare prin care universitățile din România care au astfel de programe la nivel de licență, masterat sau doctorat să se unească într-un consorțiu, cu participarea specialiștilor din Autoritățile Competente precum și a celor din cercetare. Un astfel de consorțiu ar putea întocmi – pe baza documentelor similare a unor universități de prestigiu din străinătate (TU Delft, Loughborough, etc.) o programă minimală, actualizată la standardele Europene de ultimă oră, după care ar putea solicita- o recunoaștere Europeană- prin sistemul de evaluare peer to peer. În acest fel, un specialist format în sistemul universitar românesc ar putea performa fără probleme în Europa.

- formarea profesională- această formare urmărește strict dezvoltarea competențelor pentru lucrătorii cu atribuții SSM, la nivelul mediu sau superior, fără o tentă academică. În mod normal, formarea respectivă ar trebui să conducă la dezvoltarea competențelor necesare pentru un

management efectiv al riscurilor la nivelul economiei românești. Problemele principale referitoare la formarea profesională a lucrătorilor cu atribuții SSM pot fi summarize astfel:

- În procesul de formare profesională a lucrătorilor cu atribuții de SSM, formatorii inițiali ar fi trebuit să fie în mod strict persoane specializate cu o expertiză prealabilă în domeniu.
- La nivel European- practica formării lucrătorilor cu atribuții de SSM este cu totul alta. Există 1 maxim 2 unități abilitate în acest sens- de exemplu IFA- prin Academia sa de la Dresda formează lucrători cu atribuții de SSM pentru toată industria germană, într-un mod unitar, cu calificări valabile și verificabile, identice din punct de vedere al competențelor formate din Nordul până în Sudul Germaniei. Pentru o anumită specializare- de exemplu în metoda LOPA (Layer of Protection Analysis) sau SIL- există în mod similar 1 sau 2 companii specializate- cum ar fi EPSC sau IChemE- în Marea Britanie- care sunt recunoscute de către asociațiile profesionale în calitate de autori sau dezvoltători ai metodelor respective- ca să susțină astfel de cursuri. În principal:

- un lucrător cu atribuții de SSM- fie el angajat al unei organizații economice, personal de inspecție (DGUV sau HSE- de exemplu) sau consultant calificat- se formează la o singură instituție- care în general este o instituție de stat (IFA,HSL) sau desemnată de organizațiile profesionale (IChemE, IOSH) la nivel național. Astfel, lucrătorul respectiv are:
 - o pregătire unitară, indiferent de zona din care provine, activitatea economică principală a organizației din care face parte, tipul de organizație;
 - o pregătire recunoscută atât la nivel național- în mod unitar- în Germania de exemplu pentru a lucra ca specialist sau expert SSM trebuie să ai calificarea IFA cât și la nivel European- există un proces de recunoaștere reciprocă între principalii actori de la nivel European, DGUV- Germania, INRS și CNAM-Franța, HSE- Marea Britanie precum și principalele companii de asigurări- Lloyds, DNV, Swissi.
 - o pregătire certificată de competențele aferente.
- Lucrătorul cu atribuții SSM poate avea, în continuare, o specializare într-un anumit domeniu- de exemplu evaluarea riscurilor din industria de proces- specializare efectuată tot la 1..2 instituții (cum ar fi IChemE-recunoscute fie de către asociațiile profesionale sau de către Guvern) ;
- Multinaționalele- cum ar fi BP, sau ICI (Imperial Chemical Industries), Shell, DuPont, etc.- adaugă un strat suplimentar de formare- așa zisa formare "in house" –deci, la sediul firmei- specifică tehnologiilor și mijloacelor de producție folosite.

5.4.MODELUL PROCESULUI DE FORMARE A LUCRĂTORILOR CU ATRIBUȚII SSM

5.4.1.STUDIUL DE CAZ-MODELUL FINLANDEZ-SAFETY TRAINING CARD

Obiectivele instruirii includ:

- îmbunătățirea colaborării practice între salariați și contractori în locurile de muncă comune;
- suportul introducerii sarcinilor în locurile de muncă comune;
- oferirea informațiilor de bază referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;
- reducerea instruirilor "suprapuse" oferite de către diverse firme de instruire într-o instruire unitară;
- creșterea interesului și motivației pentru dezvoltarea aptitudinilor specifice de sănătate la personalul companiei;
- descreșterea riscurilor ocupaționale și accidentelor aferente;

O persoană care a absolvit acest curs are:

- cunoștințe de bază referitoare la riscurile specifice care acționează la locul de muncă și colaborarea în vederea eliminării/diminuării lor;
- cunoștințe despre principiile centrale și bunele practici ale securității ocupaționale;
- pregătirea de bază pentru orientarea specifică la locul de muncă.

Cursul este susținut de către un conducător de curs- care are o calificare unitară de trainer specializat. Calitatea instruirii este monitorizată pentru a asigura practică și calitate unitară.

Rezultatele concrete ale aplicării unui astfel de curs la nivelul Finlandei- respectiv reducerea efectivă a frecvenței timpului pierdut datorită evenimentelor neprevăzute finalizate prin accidente este prezentat în figura următoare.

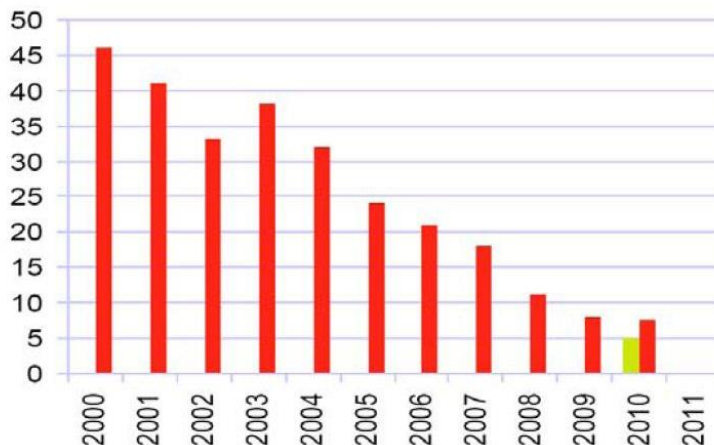


Figura 6. Reducerea frecvenței timpului pierdut cu accidentele- 2000...2011(pe ordonată este dată frecvența în procente)

5.5.PAȘII PENTRU REALIZAREA UNUI PROGRAM DE FORMARE

Schema logică a pașilor- pentru realizarea unui program de formare- este dat în următoarea figură.

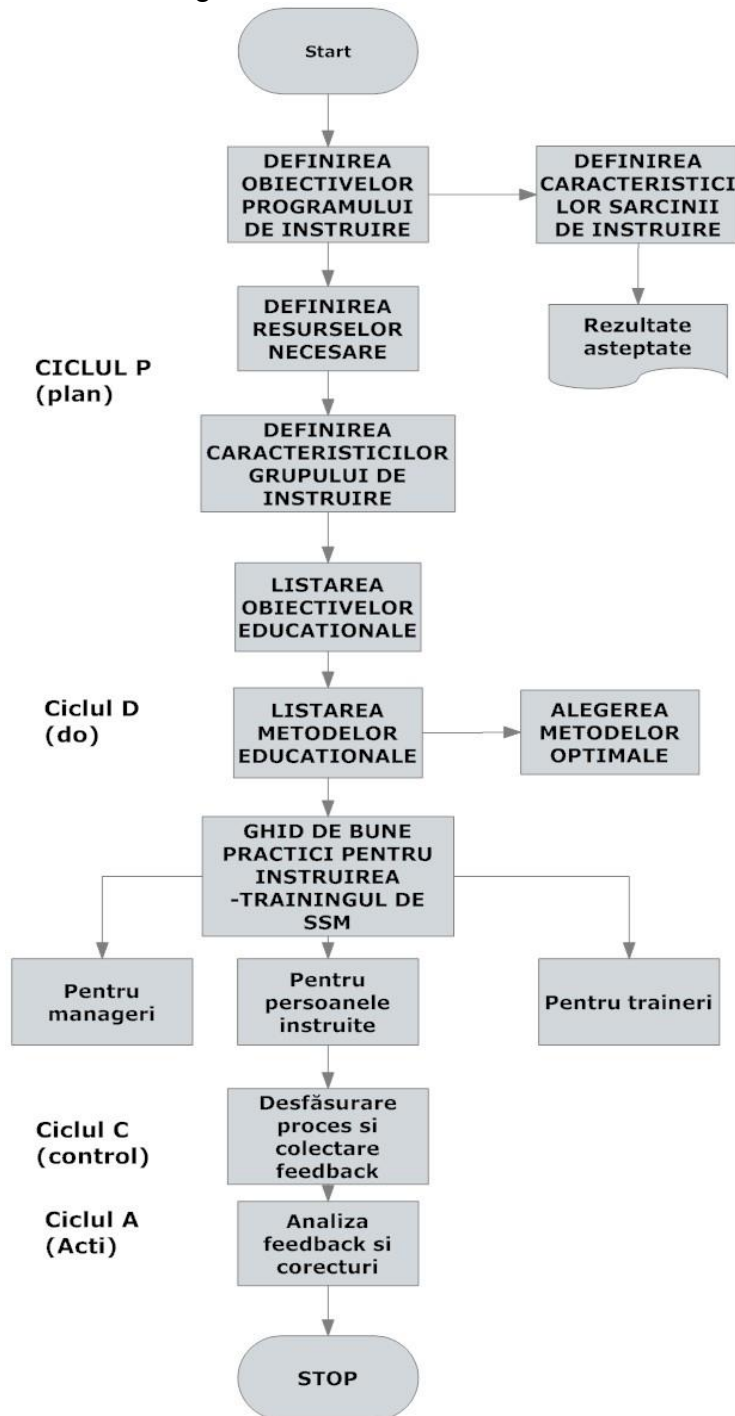


Figura 7 Schema logică a pașilor unui ciclu de formare

Definirea resurselor: trebuie notate orice fel de condiții limitative pentru dezvoltarea și implementarea programelor în termeni de timp, costuri și resurse disponibile;

Definirea mărimii grupului de instruire: trebuie stabilit între:

- instruire individuală;
- instruire în grupuri mici;
- instruire în grupuri largi, în funcție de context;

Definirea caracteristicilor populației care va fi instruită: trebuie notate nivelurile educaționale, preferințele de limbaj și alte astfel de considerații;

Definirea caracteristicilor sarcinii: trebuie identificate rezultatele așteptate după instruire;

Listarea obiectivelor de învățare pentru tipurile de învățare definite; aranjarea obiectivelor într-o secvență dorită

Listarea metodelor educaționale/opțiunilor media pentru care s-a făcut o selecție inițială cu sublinierea avantajelor și dezavantajelor fiecăreia;

Alegerea metodelor de instruire finale;

Scrierea ghidurilor pentru instructorul de curs pentru prezentarea unității de instruire, incluzând note pentru evenimentele adiționale, cum ar fi sesiunile de discuții;

Scrierea de ghiduri pentru cursanți- dacă acest lucru este esențial.

Tabelul următor face o trecere în revistă a metodelor educaționale cele mai utilizate:

Tabel 8- Metode educaționale utilizate

Metodă	Avantaje	Dezavantaje
Lectură	Acoperă multe informații Folosit cu grupuri de diferite mărimi Control total al informației de către lector.	Nu încurajează participarea. Comunicarea unidirecțională limitează înțelegerea. Nu există metode de măsură ale înțelegerii utilizatorilor.
Discuție	Implică în mod activ cursanții. Instructorii obțin feedback valoros. Utilizatorii pot înțelege noi concepte.	Poate depăși limitele subiectului. Presupune aptitudini în controlul cursanților.
Demonstrație	Leagă informația de lumea reală Atrage atenția Excelentă pentru exersarea aptitudinilor	Necesită pregătire atentă. Trebuie să fie limitată la grupuri mici
Activități desfășurate în grupuri mici	Pot fi utilizate pentru a sparge grupurile mari Construiește raporturi la nivelul grupului Oportunitate excelentă pentru a aplica noi cunoștințe Poate simula multe probleme din lumea reală	Mărimea grupului poate fi restrictivă
Învățare de tip Învățământ Deschis și la Distanță	Cursanții pot învăța în ritmul lor propriu Cursanții pot obține feedback la nivel masteral Elimină presiuni negative ale grupului	Dependență puternică de calitatea mediului folosit Absența interacțiunii umane Mai efektivă pentru predarea cunoștințelor Necesită timp excesiv de dezvoltare Necesită supervizare
Folii	Foarte versatile Simple de controlat și de operat	Informația trebuie să fie succintă sau altfel e greu de înțeles
Diapozitive	Ușor de folosit și de stocat	Se pot dezorganiza ușor

Metodă	Avantaje	Dezavantaje
	Flexibilă, adaptabilă Pot fi combinate cu narațiuni înregistrate pe bandă, pentru repetabilitate	Necesită abilități fotografice
Proiecții PowerPoint	Foarte versatile Pot fi ușor modificate Pot fi utilizate în conjuncție cu învățământul la distanță	Necesită cunoștințe de calculator Echipamentul poate fi inițial scump
Video-uri	Pot include elemente specifice locului de muncă	Imaginile sunt diferite la mărimea monitorului
Blackboard	Flexibilă pentru controlul discuției Excelentă pentru întărirea cunoștințelor Ieftină	Nu e bună pentru topici complicate Nu e bună pentru păstrarea permanentă a înregistrărilor Există pierderi posibile de consistență

5.5.1.MODELUL OSHA

Angajatorii trebuie să aibă un program global de instruire de securitate, incluzând aspecte specifice acolo unde e acceptabil. Programul de securitate trebuie să cuprindă teme cum ar fi:

- prevenirea accidentelor și promovarea securității;
- conformitatea cu securitatea;
- accidente și răspunsurile de urgență;
- echipamentele personale de protecție;
- practici de securitate;
- echipamente și mașini;
- securitate chimică și a materialelor periculoase;
- pericole la locul de muncă;
- implicarea angajaților;

Modelul OSHA are următoarele etape:

- A. Determinarea necesității instruirii
- B. Identificarea cerințelor instruirii
- C. Identificarea scopurilor și obiectivelor
- D. Dezvoltarea activităților de învățare
- E. Realizarea training-ului
- F. Evaluarea eficienței programului.

În evaluarea eficienței programului pot fi folosite următoarele metode¹⁶:

(1) Opiniile cursanților. Chestionarele sau discuțiile informale cu angajații pot determina relevanța sau adecvarea programului de instruire. .

(2) Observațiile supervizorilor. Aceștia au o poziție foarte bună pentru a observa performanțele pre și post instruire și pentru notarea îmbunătățirilor.

(3) Îmbunătățiri la locul de muncă. Finalitatea reală a unui astfel de program se determină prin astfel de îmbunătățiri

(4) Evaluări formale. Examenе practice și/sau scrise pot servi ca bază în urmărirea înțelegerii programului. .

- G. Îmbunătățirea programului.

Instructorul trebuie să-și pună după terminarea cursului următoarele întrebări:

(1) Dacă s-a desfășurat o analiză a sarcinilor- specifice cursului- a fost analiza respectivă corectă?

(2) A fost omisă vreo caracteristică importantă a sarcinii?

(3) Lipsurile importante în cunoștințele participanților au fost completate?

(4) Materialul deja cunoscut de cursanți a fost omis?

(5) Obiectivele instrucționale au fost prezentate clar și corect?

(6) Stabilesc obiectivele nivelului performanței acceptabile cerut de la cursanți?

(7) Activitatea de învățare a stimulat activitatea ?

(8) Activitatea de învățare a corespuns cu cerințele activității profesionale?

(9) La instruire, organizarea și explicarea materialului au fost făcute în mod clar?

(10) Au fost angajații motivați să învețe?

(11) Au fost angajații motivați să participe activ în procesul de instruire?

(12) Evaluarea programului de instruire a fost corespunzătoare?

H. Alinierea programului cu activitățile specifice sarcinii.

5.6.MODELUL PROPUȘ

Modelul propus adoptă principiile din țările occidentale avansate, respectiv un model cu 2 ramuri, o ramură de formare profesională propriu-zisă și o ramură de formare academică. Formarea profesională se poate combina cu formarea academică, așa cum se poate vedea în prima figură. Modelul propus ține cont de cele 2 exemple prezentate precum și de modelul HSE pentru reprezentanții lucrătorilor în relația cu patronatul și autoritățile HSE referitoare la aspectele de securitate . El este prezentat în următoarele figuri

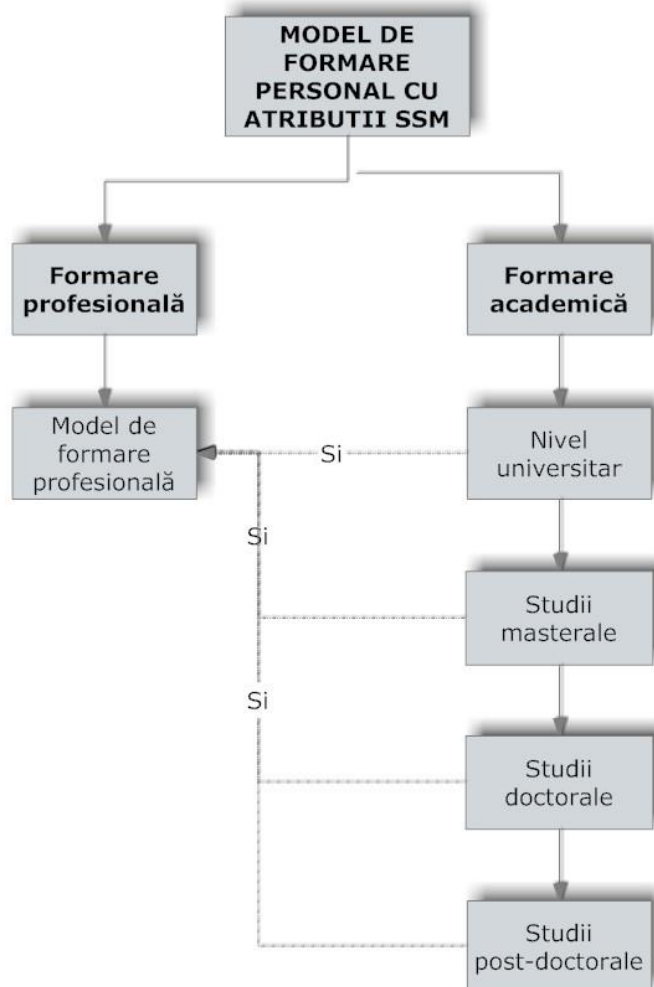


Figura 8 Structura generală a procesului de formare SSM

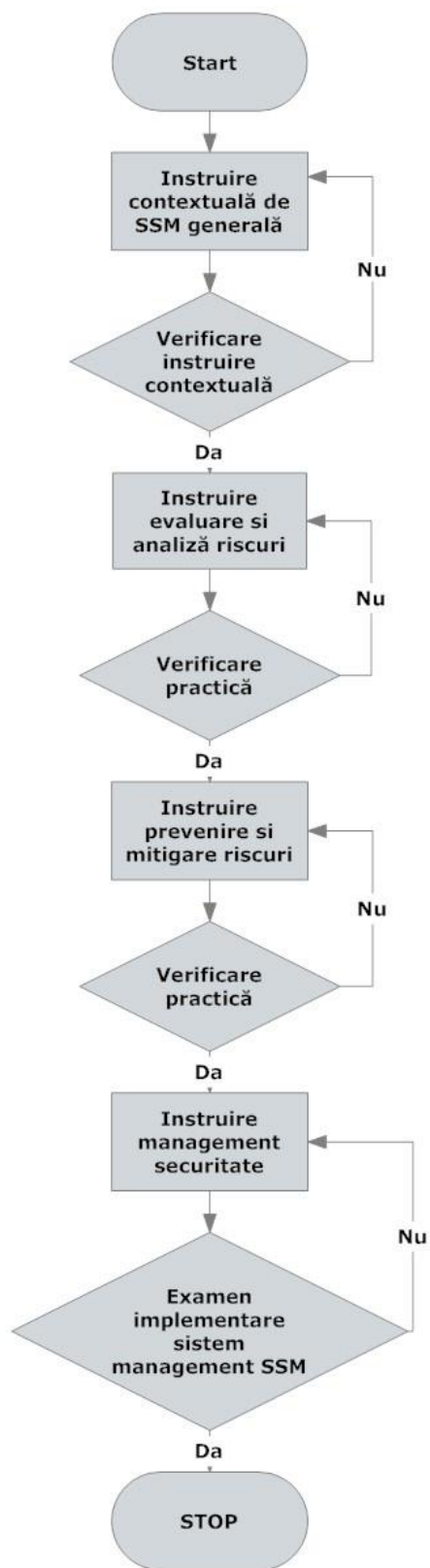


Figura 9 Modelul general de instruire

Se poate observa că modelul general este compus din:

- o componentă de instruire contextuală, generală de SSM- această componentă are rolul de conștientizare a viitorului lucrător cu atribuții de SSM referitor la problematica SSM, cadrul legislativ, modele accidentogene, statistici, etc. Componenta se termină cu o verificare teoretică.

- o componentă de instruire în analiza riscurilor, incluzând și aspecte de identificare, evaluare și analiză a riscurilor. Această componentă are drept cadru standardul ISO 31.000 ” **Risk management -- Principles and guidelines**” și, în mod ideal conține și una din metodele de evaluare folosite la nivel european - la nivel de prezentare și principii de bază. Componenta se termină cu un examen practic în care cursantului i se va solicita analiza riscurilor la un loc de muncă specificat, cu attribute particularizate. Această analiză poate fi efectuată și la locul de muncă al cursantului dacă este cazul și va fi prezentată sub formă de proiect.

- O componentă de prevenire/mitigare a riscurilor. Această componentă va introduce- pe lângă bunele practici organizatorice și tehnice generale și noțiunea de ALARP și aplicarea respectivei noțiuni la locurile de muncă și unitățile economice. Componenta se va termina tot cu verificare practică- respectiv proiect.

- O componentă de management de securitate- destinată în principal persoanelor cu studii superioare. Evaluarea acestei componente se va face în mod practic prin dezvoltarea și implementarea unui sistem de SSM la unitatea economică din care face parte persoana instruită sau în cadrul unui studiu de caz specific.

Modelul general poate fi completat, așa după cum se poate observa în figura următoare, cu o componentă specifică

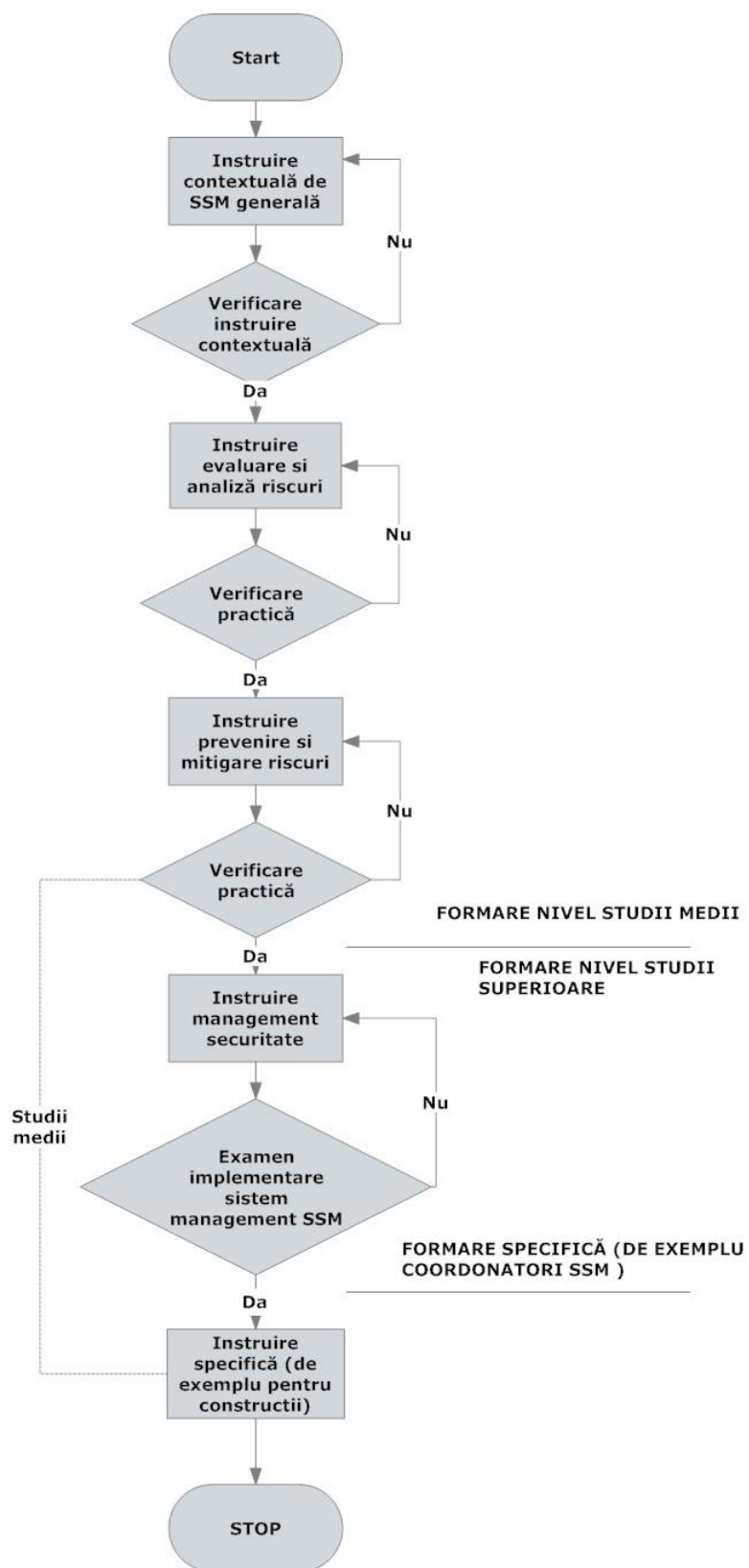


Figura 10. Modelul general de instruire completat

Fiecare din modulele principale de instruire este detaliat în continuare.

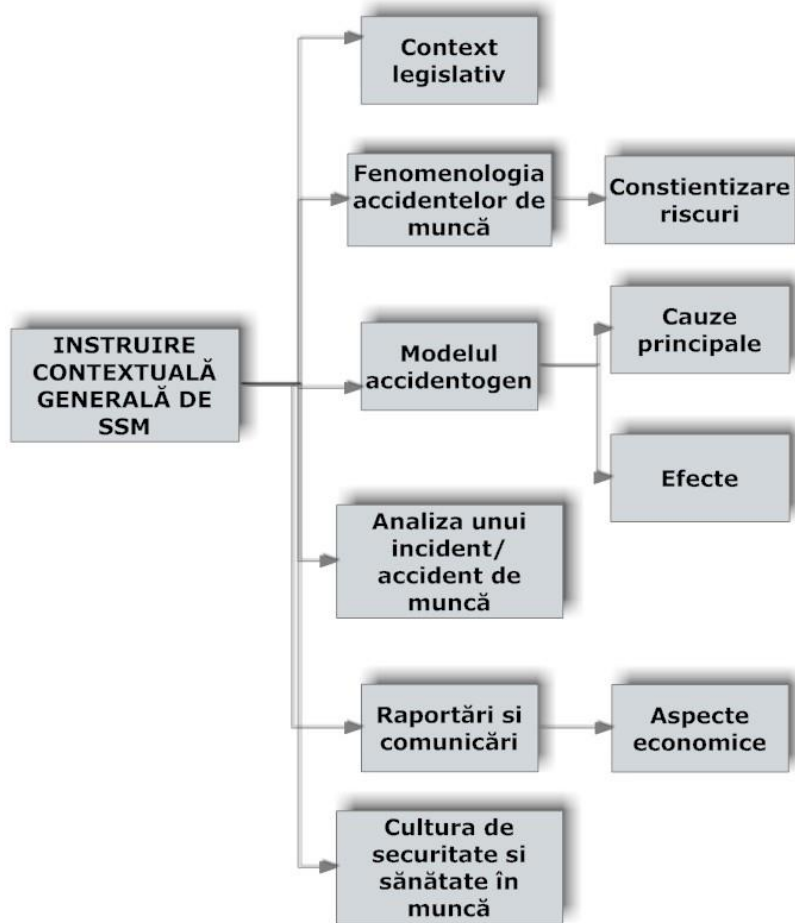


Figura 11. Modul instruire contextuală generală

Principalele probleme urmărite de acest modul sunt:

- prezentarea fenomenologiei accidentelor de muncă- deci a modului în care se produce tranziția pericol-risc- eveniment neprevăzut- incident- accident de muncă, tipologia accidentelor de muncă, cauzele și efectele acestora.
- prezentarea unui model accidentogen recunoscut la nivel internațional, de exemplu modelul bow-tie.
- modul în care trebuie făcută analiza incidentelor/accidentelor de muncă pe baza procedurilor de bună practică existente la nivelul IM- adaptate pentru nivelul de studii urmărit.

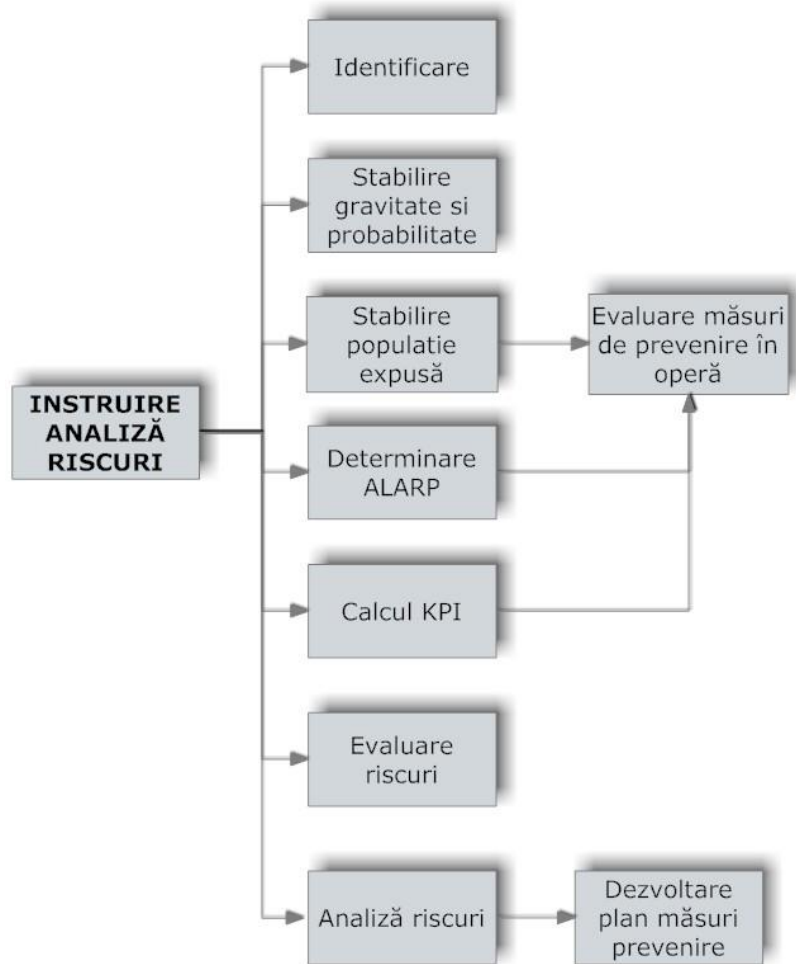


Figura 12. Modul analiză riscuri

Analiza riscurilor urmărește în principal familiarizarea cu noțiunile de ALARP și de KPI precum și prezentarea și asimilarea metodologiei calitative, semi-calitative și cantitative de analiză a riscurilor.

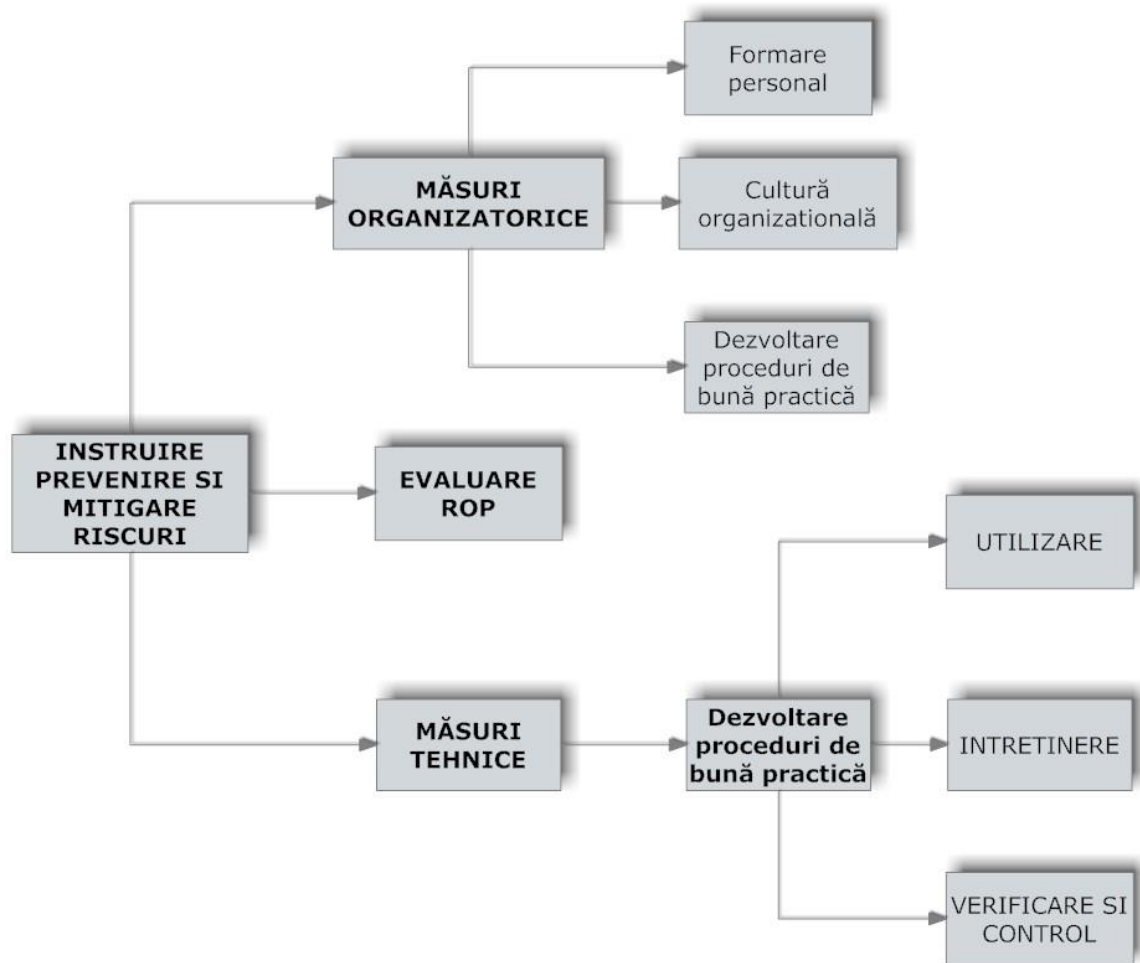


Figura 13. Modul prevenire și mitigare riscuri

Modulul de prevenire a riscurilor pune problema semnificativă a raportului dintre costuri și beneficii, problemă materializată prin evaluarea parametrului ROP (Return on Prevention- rezultate (financiare) ale prevenirii). De asemenea, tot aici este dezvoltată importanța culturii organizaționale și a realizării unor proceduri eficiente de bună practică- proceduri scrise care să formeze colecția de proceduri de bună practică a unității economice.

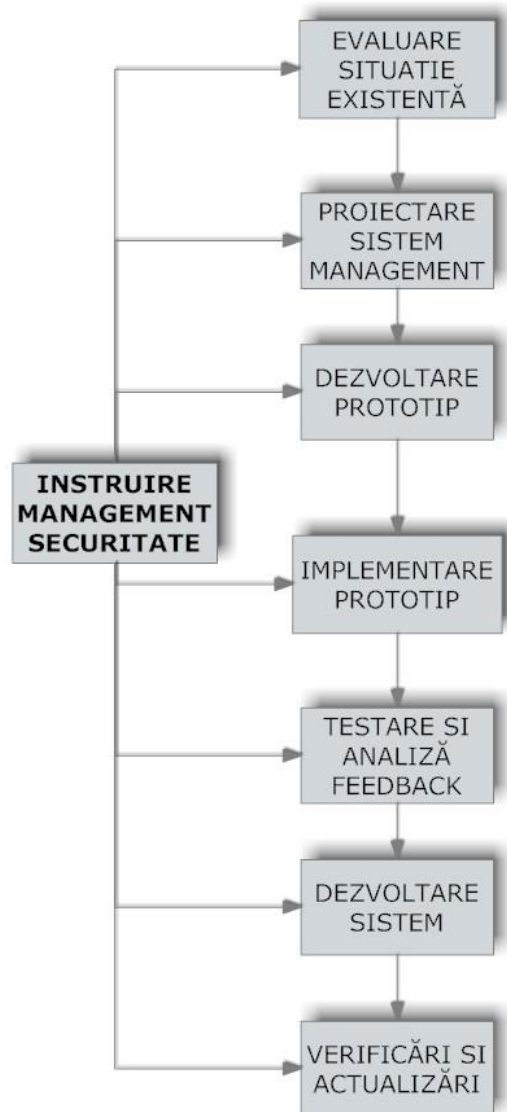


Figura 14. Modul instruire management securitate

6. CONCLUZII

Printr-o abordare unică la nivel European, respectiv prin definirea cerințelor și competențelor minime pentru un "consultant calificat", procesul de formare poate fi îmbunătățit prin:

- Abordare Europeană unitară;
- Certificare unitară a competențelor, ceea ce face posibilă desfășurarea activităților specifice de SSM în toate țările UE;
- Aducerea la nivelul de calitate European a unităților cu calificare și pregătire necorespunzătoare- datorită riscurilor suplimentare pe care aceste unități le introduc, mai ales acolo unde se pune problema integrității corporale, securității și sănătății în muncă - cum ar fi domeniul industriei de proces și din alte zone periculoase; procesul de validare și solicitare de perfecționare poate avea loc printr-o verificare transparentă, riguroasă și obiectivă a întregii structuri de formare în domeniul SSM din România, la toate nivelele, folosind evaluatori externi. O astfel de evaluare - necontestabilă când s-ar utiliza firme de prestigiu - gen Lloyds- sau universități de prestigiu- cum ar fi TU Delft - ar putea acorda între 1...5 puncte acestor structuri- urmând ca pe piață să fie acceptate doar unități cu cel puțin 4 puncte. Procedura actuală- prin care dacă solicitantul face dovada că are un curs de n ore și un dosar pus la punct este insuficientă. Nu trebuie să uităm că în condițiile crizei actuale, fără a avea datele statistice se poate estima că în România mai mult de 85% din activitatea de securitate și sănătate în muncă - ca activitate reală- este susținută de pregătirea personalului și nu de dotări tehnice sau de măsuri organizatorice- pentru care majoritatea firmelor nu au fonduri de investiții. Dacă firma este de bună credință trebuie să fie conștientă că prin training-ul care îl face este **responsabilă direct** de securitatea și sănătatea în muncă a n angajați, ea trebuind în mod normal ar trebui solicitat prin lege să obțină și ceea ce se numește "Voice of customer" sau feedback-ul persoanei instruite la cel puțin 3 luni după ce s-au desfășurat cursurile. Pentru persoana care face instruirea, mentalitatea este păguboasă pentru că, la fel de bună credință ca și firma- absolvă un curs după ce participă la un număr de n ore- **și este convinsă că se poate descurca în prevenirea incidentelor și accidentelor la locul de muncă**. În acest sens, un feedback și o analiză a acestuia- prin raportare și la incidentele și accidente de muncă produse **după** training- este strict necesară.
- Conștientizarea managementului și lucrătorilor referitoare la abordarea integrată a procesului de management și a managementului total la nivelul firmei- ca și instrument de dezvoltare continuă și durabilă

Ținând cont de aceste aspecte este necesară:

- Analiza calității programelor de studii, iar acolo unde este necesar, susținerea procesului de eliminare a disfuncțiilor și deficiențelor de calitate prin eliminarea actorilor neperformanți (SRL-uri de apartament care fac formare în domeniul SSM) de pe piață.
- Susținerea îmbunătățirii permanente a calității educației prin diseminarea bunelor practici și încurajarea schimbului de experiență între formatorii de formare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă care oferă programe de studii similare.
- Asigurarea procesului de informare efectivă și accesibilă a publicului în ceea ce privește calitatea programelor de studii prin publicarea propriilor rapoarte de evaluare.

Schimbarea mentalității populației, angajatorilor, partenerilor sociali și a furnizorilor de formare profesională continuă în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie considerată o precondiție pentru implementarea cu succes a strategiei de dezvoltare durabilă pentru următorii 20...50 de ani. Este necesară responsabilizarea comună a tuturor actorilor cheie, incluzând lumea afacerilor, autoritățile locale, pe toți cei care lucrează în educație și formare, asociațiile profesionale și societatea civilă și, nu în ultimul rând, cetățenii înșiși. Populația trebuie să conștientizeze rolul, importanța și beneficiile formării profesionale continue în domeniul securității și sănătății în muncă pentru dezvoltarea personală, reușita profesională, evitarea excluziunii sociale și pentru a avea sentimentul de apartenență la societatea în care trăiesc.

Educația și formarea profesională au devenit mai importante ca niciodată în a determina oamenii să aleagă calea reușitei permanente în carieră. Învățarea continuă deschide perspectiva construirii unei vieți împlinite și pline de satisfacție, cu efecte pozitive asupra mediului economic și social.

Un sistem de formare profesională continuă în domeniul securității și sănătății în muncă modular facilitează obținerea de către persoane a unor calificări parțiale sau complete, atât prin participarea la programele de formare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă cât și pe baza acreditării învățării anterioare.

Acest sistem trebuie să se construiască pe un Cadru Național coerent al Calificărilor în domeniul securității și sănătății în muncă care să asigure recunoașterea pe plan național a competențelor și calificărilor dobândite sau prin experiența de muncă, în contexte de învățare formale, non-formale sau informale, promovându-se astfel căi de învățare coerente care să permită persoanelor să-și perfecționeze continuu competențele și să dobândească calificări formale atunci când este necesar.

Un sistem de formare profesională continuă în domeniul securității și sănătății în muncă modular și flexibil trebuie să se bazeze pe un sistem de evaluare și recunoaștere a competențelor profesionale care să dea adulților posibilitatea de a urma diferite căi de dobândire sau actualizare a acestora, necesare pentru a face față schimbărilor din mediul ocupațional. Posibilitatea de a

evalua și de a recunoaște formarea anterioară și experiența de muncă permite personalizarea formării ulterioare, raționalizarea consumului de resurse (de timp, financiare) și facilitează evoluția carierei profesionale.

Un sistem eficient de evaluare și certificare va permite recunoașterea competențelor, a calificărilor parțiale sau totale, independent de contextul în care acestea au fost dobândite: formal, non-formal sau informal.

O atenție deosebită trebuie să se acorde asigurării credibilității sistemului, și printr-un sistem riguros de asigurare a calității.

Acțiunile care trebuie întreprinse sunt:

- Dezvoltarea/perfecționarea metodologiilor, mecanismelor și instrumentelor necesare evaluării/validării și recunoașterii experienței și a învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte de învățare non-formale și informale;
- Formarea personalului cu atribuții în domeniu;
- Dezvoltarea capacității instituționale existente prin încurajarea și sprijinirea furnizorilor de formare, precum și a altor organizații relevante, pentru a deveni centre de evaluare a competențelor dobândite în contexte de învățare non-formale și informale, astfel încât să se asigure șanse egale pentru toți cetățenii;
- Personalizarea programelor de formare prin recunoașterea competențelor profesionale dobândite anterior.

Modelul European de Referință privind asigurarea calității în educație și formarea profesională în general și în domeniul securității și sănătății în muncă în particular reprezintă o propunere de criterii comune de promovare a calității și presupune parcurgerea „ciclului calității”:

- Stabilire obiective și planificare;
- Implementare;
- Analiză și evaluare;
- Feed-back și schimbare;
- Metodologie (etapa orizontală/transversală), care trebuie avută în vedere în toate etapele „ciclului calității”.

Introducerea mecanismelor de asigurarea calității pentru furnizarea de formare profesională continuă a adulților în domeniul securității și sănătății în muncă trebuie să fie asigurată de:

- instrumente de evaluare externă a furnizorilor de formare profesională a adulților respectiv solicitarea ca firmele abilitate în formare să aibă o evaluare de la un astfel de evaluator- la nivel cel puțin de companie de asigurare la risc profesional de referință sau universitate Europeană de referință.
- conducerea și monitorizarea furnizării de formare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă orientată spre rezultate, pe baza indicatorilor de performanță;
- o cooperare mai strânsă între furnizorii de formare și angajatori;
- programe de formare privind dezvoltarea expertizei profesionale pentru furnizarea de programe;

- programe de formare a persoanelor cu atribuții în sistemul de management al securității și sănătății în muncă.

În domeniul securității și sănătății în muncă ar fi indicată crearea unui sistem național de formare, evaluare și certificare, care să-i motiveze pe formatorii de formare profesională continuă a adulților să se perfecționeze și să devină actori cheie în creșterea calității având în vedere:

- diversificarea rolurilor, definirea componentelor și statutului și profesionalizarea specialiștilor implicați în procesul de formare profesională a adulților în domeniul securității și sănătății în muncă (formatori, tutori, formatori de formare);

Spre deosebire de alte domenii, un sistem centralizat, eficient și operațional la nivel național în domeniul monitorizării și instruirii SSM, sistem cuplat cu sistemele profesionale de asigurări la risc profesional ar fi benefic pentru România. În țările avansate UE, firmele care nu reușesc să treacă peste nivelul de risc ALARP dispar de pe piață.

Un specialist de SSM care furnizează expertiză unui angajator- nu trebuie să ofere în primul rând cunoștințe legislative- pe care angajatorul le poate găsi în orice culegere de acte legislative și care se perimează oricum extrem de rapid- ci soluții concrete, tehnico- organizatorice la problemele de SSM , soluții care evident că vor fi conforme cu legislația în vigoare dar care trebuie să ofere angajatorului siguranța necesară pentru desfășurarea activității în condiții ALARP. Așa cum indică și ISO 31.000 - standardul cadru pentru managementul riscului, anumite riscuri pot fi asumate de către angajator (de exemplu să funcționeze cu o instalație reparată temporar în loc să închidă total instalația până la înlocuirea acesteia) în condițiile respectării principiului ALARP și nepunerii în pericol a integrității și sănătății angajaților. În aceste condiții, în viitor este de maximă importanță includerea "controlului pierderilor" (loss control) în domeniul SSM în România- pentru a avea exact abordarea Europeană.

BIBLIOGRAFIE ÎN TEXT

- ¹ Hazards XXII (2010), S.Aston, Training the trainers, pg. 321-324
- ¹ S.Kovacs, *To do no harm- measuring safety performance in a transition economy*, in Proceedings of the Hazards XVIII Symposium- Process safety-sharing best practice, Manchester 23-25 November 2004, Symposium Series No. 150, ISBN 0-85295-460-3,pg. 151-171
- ¹ S.Kovacs, *Human operator assessment- basis for a safe workplace in the Process Industry*, in Proceedings of the Hazards XVI Symposium - Analysing the past, planning the future, Manchester 6-8 November 2001, Symposium Series no. 148, ISBN 0-85295-441-7, pg. 819-833
- ¹ Dr.ing. I.Mina Sava, Bune practici în SSM, 2001, Oltchim
- ¹ A.Darabont și colaboratorii (2001) , Managementul SSM, Editura AGIR
- ¹ idem
- ¹ I.Malciaew, D.Demming(1993), On involvement in the managerial process, Proceedings of the Joint Russia- USA Management Meeting, Sainkt Petersburg
- ¹ J.Delbe, (2010), Task analysis, Oregon Press, pg. 21-23
- ¹ J.Bidden (2008), Bidden Comission Report on BP-Texas Incident
- ¹ Standard ocupațional: Specialist în SSM în sectorul construcții
- ¹ Standard ocupațional:Coordonator în materie de securitate și sănătate: domeniul Construcții
- ¹ Standard ocupațional:Inspector de protecția muncii
- ¹ Standard ocupațional: Auditor de sistem de management pentru sănătate și securitate ocupațională
- ¹ Standard ocupațional : Manager al sistemului de management Securitate și sănătate în muncă
- ¹ HSL Internal Guidelines for training HSE personnel, HSL Laboratories, 2011
- ¹ US Department of Labor. *Training Requirements in OSHA Standards and Training Guidelines*. OSHA 2254 1998 (Revised)
<http://www.osha.gov/Publications/osh2254.pdf>
-