

Ghidul CEI privind sănătatea și siguranța

Cum să îmbunătățim
INFORMAREA și CONSULTAREA
în comitetele europene de întreprindere
din industria construcțiilor, a materialelor
de construcții, a cimentului și
de prelucrare a lemnului



Bruxelles 2020, ianuarie 2021

EFBWW
European Federation of Building and Woodworkers
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu

AUTOARE

Ilaria Armaroli, ADAPT (Asociația pentru Studii Internaționale și Comparative
în domeniul Dreptului Muncii și al Relațiilor Industriale)

EDITAT DE

Thilo Janssen, EFBWW

DESIGN

beryljanssen.com

FOTOGRAFII

iStock.com/RainStar (coperta), Kings Access – stock.adobe.com (p. 6), iStock.com/carloskaw (p. 8), iStock.com/skynesher (p. 11)



Proiect realizat cu ajutorul financiar al Comisiei Europene.

Această publicație reflectă doar opiniile autorilor și Comisia Europeană nu poate fi considerată responsabilă de nicio utilizare ce ar putea fi făcută a informațiilor conținute de aceasta.

Toate drepturile rezervate.

Nicio parte a acestei publicații nu poate fi reprodusă, stocată într-un sistem de recuperare sau transmisă, sub orice formă sau prin orice mijloace, fie ele electronice, mecanice, prin fotocopiere, înregistrare sau altfel, fără permisiunea editorului. Cu toate că informațiile din publicație sunt considerate a fi corecte, nici editorul și nici autorii nu își asumă responsabilitatea în caz de pierdere, deteriorare sau orice altă responsabilitate a utilizatorilor sau a altor persoane care rezultă din conținutul acestei publicații.

Ghidul CEI privind **sănătatea** și **siguranța**

Cunoașterea problemelor de interes

PAGINĂ 4

► Aplicarea practicilor vizate

Informații
despre sănătate
și siguranță în
acordurile CEI
PAGINĂ 5

Întrebări către
conducerea cen-
trală cu privire
la riscurile
psihosociale
PAGINĂ 7

Indicii pentru
îmbunătățirea
procesului de
informare cu
privire la sănă-
tate și siguranță
PAGINĂ 7

Procedurile
de consultare în
acordurile CEI
PAGINĂ 7

Soluții pe care
le pot sugera
membrii CEI
conducerii cen-
trale împotriva
riscurilor
psihosociale
PAGINĂ 8

Activități de
formare pentru
membrii CEI
PAGINĂ 9

Resurse
suplimentare
pentru CEI
PAGINĂ 9

Grupurile de
lucru pentru
sănătate și
siguranță
PAGINĂ 10

Competențele
de negociere ale
CEI în materie
de sănătate și
siguranță
PAGINĂ 12

Relațiile
dintre CEI și
nivelul local
PAGINĂ 13

Sănătatea și
siguranța de-a
lungul între-
gului lanț de
aprovizionare
PAGINĂ 13



Implicarea jucătorilor relevanți

Coordonator CEI și EFBWW,
conducerea centrală,
sindicatul local și conducerea locală,
specialiști SSM,
medici de medicina muncii...

PAGINĂ 14

Cunoașterea regulilor jocului

PAGINĂ 17



ACORDURI PRIVIND SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA
CU PARTENERII SOCIALI LA NIVELUL UE

DIRECTIVE ȘI REGULAMENTE UE

DOCUMENTE PRIVIND POLITICA

STANDARDE UE

Cunoașterea problemelor de interes

SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA SUNT O PRIORITATE pentru partenerii sociali din sectorul construcțiilor, al materialelor de construcții, al cimentului și al prelucrării lemnului. Sectoarele construcțiilor și ale producției dețin tristul record european al accidentelor la locul de muncă. Acestea reprezintă peste o treime (29,94%) din numărul de accidente fără pierderi de vieți omenești și peste o treime (34,6%) din toate accidentele mortale la locul de muncă din UE-28 în 2017¹. Lucrătorii din aceste sectoare sunt expuși la multe substanțe chimice (de exemplu azbest, creozot, emisii de gaze de la motoare diesel, nanoparticule și praf de lemn) care prezintă riscuri majore pentru sănătatea lor².

Construcțiile au cel mai mic scor al indicelui mediului fizic. Există mai multe tipuri de riscuri fizice: legate de poziție sau ergonomice, riscuri ambientale (inclusiv vibrații, zgomot și temperaturi înalte și scăzute) și riscuri chimice și biologice³. Atât în sectorul construcțiilor cât și în cel al industriei, sănătatea mintală și bunăstarea sunt greu încercate de intensitatea muncii, determinată în principal de termene limită strânse, de cereri excesive și de faptul că utilajele dictează ritmul de muncă⁴. Riscurile psihosociale pentru lucrătorii din construcții constau în controlul redus asupra muncii lor și asupra metodelor de lucru, în imposibilitatea de a-și utiliza la maxim aptitudinile și /sau de a fi

recompensați sau apreciați pentru eforturile lor, în excluderea lor din procesul de luare a unor decizii care îi afectează, în sarcinile repetitive și monotone și în puținele oportunități de interacțiune socială⁵. Riscurile psihosociale sunt exacerbate de organizarea complexă a muncii, prin implicarea mai multor părți interesate și contractanți, ceea ce îngreunează procesul de coordonare. Scăderea numărului locurilor de muncă în acest sector în perioada 2008-2015 a afectat negativ satisfacția la locul de muncă și siguranța veniturilor⁶.

Digitalizarea aduce cu sine noi oportunități și noi provocări. Lucrătorii din sectorul lemnului / mobilei pot fi scoși din mediile periculoase și senzorii facilitează întreținerea utilajelor. Pe de altă parte, creșterea automatizării expune lucrătorii la presiunea timpului. Complexitatea sarcinilor, programul lung de muncă, disponibilitatea constantă și interacțiunile cognitive cu dispozitivele digitale și cu roboții au creat stres mental sau riscul de a lucra individual și de a se simți izolat/ă⁷. Presiuni similare asupra sănătății mintale la locul de muncă afectează și industria construcțiilor, în urma tendințelor de digitalizare și aplicare la scară largă a modelării informațiilor de construcții (BIM) pentru un proces eficient din punct de vedere al costurilor de planificare, concepere, creare și gestionare a clădirilor și a infrastructurii⁸.

1 Eurostat (hsw_n2_01) și (hsw_n2_02).

2 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2019), *Politica EFBWW privind protecția lucrătorilor expuși la produse chimice periculoase la locul de muncă*.

3 Eurofound (2017), *Al șaselea studiu european privind condițiile de muncă – Raport general (2017 actualizare)*.

4 Ibidem.

5 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2019), *Riscuri psihosociale în construcții*.

6 European Institute for Construction Labour Research (2019) (Institutul European de Cercetare în Domeniul Muncii în Construcții), *Sănătatea mintală în domeniul construcțiilor*.

7 CENFIM (2019), *Digit-Fur. Impacturile transformării digitale asupra industriei mobilei din lemn*.

8 European Institute for Construction Labour Research (2019) (Institutul European de Cercetare în Domeniul Muncii în Construcții), *Sănătatea mintală în domeniul construcțiilor*.

Aplicarea practicilor vizate

Sănătatea și siguranța este menționată în mod explicit ca una din competențele Comitetului european de întreprindere (CEI) în 32% din acordurile CEI⁹. Discuțiile despre activitățile și condițiile de lucru adesea duc la un consens mai mare și unesc membrii CEI mai mult decât aspectele ce țin de plată și locurile de muncă. Abordarea acestor aspecte transcende diferențele (de exemplu dimensiunea sitului, situația economică, specificitățile locale și naționale, cultura dialogului social) și ajută la identificarea situațiilor comune¹⁰.

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să inițieze dialogul cu conducerea, poate fi util:

- **să includă în acordurile CEI clauze care să transforme sănătatea și siguranța într-un subiect permanent pe agenda reuniunilor periodice și să clarifice conținutul și calendarul informațiilor despre sănătate și siguranță pe care trebuie să le furnizeze conducerea centrală.**

► Informații despre sănătate și siguranță în acordurile CEI

ACORDUL CEI DIN 2016 AL COMPANIEI BUZZI UNICEM include inițiativele de sănătate și siguranță la locul de muncă printre aspectele pentru informare și consultare.

Acordul CEI din 2011 al grupului Cementir face trimitere la date despre răniri, absențe pe termen lung și alte date statistice similare pentru grup și pentru fiecare țară în parte precum și la inițiative cu privire la sănătatea și siguranța la locul de muncă. Informațiile suplimentare cuprind numărul de decese, de răniri și de accidente potențiale la fiecare unitate, rapoarte de evaluare a riscurilor și riscuri de mediu, constatări din auditurile de mediu și detalii complete pentru programele de sănătate și siguranță la fiecare unitate (inclusiv numărul reprezentanților pentru siguranță, formarea pe care o primesc și resursele puse la dispoziția lor pentru a-și desfășura sarcinile în ceea ce privește siguranța).

Acordul CEI din 2014 al grupului Vinci include o procedură de informare trimestrială specifică, ce implică doar comitetul restrâns, despre accidente la locul de muncă, accidentele survenite pe traseu și bolile profesionale.

Acordul CEI din 2012 al grupului Recticel stipulează că conducerea centrală trebuie să emită rapoarte cu privire la numărul, conținutul și rezultatele tuturor programelor de formare și ale tuturor planurilor de îmbunătățire din domeniul sănătății, siguranței și mediului.

Acordul CEI din 2014 al Grupului Marazzi (industria ceramică) stipulează că aspectele ce țin de sănătate și siguranță sunt abordate de un grup de studiu restrâns (un reprezentant per țară plus un președinte) care se întâlnește o dată pe an.

⁹ Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

¹⁰ Confederația Europeană a Sindicatelor (2014), *Comitetele europene de întreprindere: rolul lor în sănătate și siguranță și anticiparea schimbărilor*.



*Îmbunătățirea siguranței este o sarcină care nu se încheie niciodată !
Dialogul social european poate ajuta la determinarea celor mai înalte
standarde pentru o politică zero accidente în întreaga companie.*

EFFAT¹¹ oferă **O LISTĂ DE ÎNTREBĂRI PE CARE CEI LE POATE PUNE** în cadrul reuniunilor cu conducerea centrală:

- Compania efectuează proceduri de evaluare a riscurilor pentru riscurile legate de stres?
- Dacă da, evaluarea riscurilor duce la planuri de acțiune sau politici care identifică, previn și tratează riscuri psihosociale? Angajații sunt complet implicați în definirea acestor politici?
- Ce instrumente sunt folosite pentru a evalua riscurile cu privire la stresul la locul de muncă (de exemplu indici de alertă, sondaj cu privire la condițiile de lucru, reuniuni colective și/sau individuale cu angajații, etc.)?
- Compania se consultă cu sindicatele și reprezentanții cu răspunderi privind siguranța pentru a preveni stresul la locul de muncă?
- Compania oferă formare pentru a ajuta angajații să gestioneze stresul și situațiile dificile?
- Care este programul de lucru în fiecare țară?

- Cum se decid și cum se planifică orele de lucru suplimentare?
- A luat compania în considerare să modifice ora de începere și de încheiere a programului pentru a ajuta angajații să facă față presiunilor din afara organizației (de exemplu îngrijirea copiilor, rute proaste de navetă, etc.)?
- A dezvoltat compania un sistem de înștiințare a angajaților cu privire la termenele limită strânse neplanificate și la nevoia excepțională de a lucra peste program?
- Sunt respectate prevederile naționale și europene pentru prevenție și protecție la locul de muncă?
- Câți angajați au fost afectați de boli legate de expunerea la riscuri psihosociale? Câți angajați și-au luat concediu medical din motive legate de riscuri psihosociale (de exemplu stres, depresie sau epuizare)?

► **Întrebări către conducerea centrală cu privire la riscurile psihosociale**

CEI al Buzzi Unicem a discutat **O CLASIFICARE OMOGENĂ A ACCIDENTELOR** la locul de muncă (tipologii, gravitate, cauze, etc.) în cadrul diferitelor unități ale companiei multinaționale. Informațiile cu privire la răni și la accidentele potențiale ar trebui să fie raportate rapid conducerii centrale. Membrii CEI contribuie la fluxuri de informații transparente și în timp util de la nivel central la nivel local și folosesc procedura de informare și consultare la nivel european.

Conducerea ar trebui să trimită o comunicare cu tema informării și consultării cu cel puțin 15 – 30 de zile înainte de reuniune către toți membrii CEI (inclusiv materialele conexe), inclusiv data, locația și calendarul stabilit împreună cu comitetul restrâns.

La LafargeHolcim, informațiile sunt traduse în toate limbile membrilor CEI.

► **Indicii pentru îmbunătățirea procesului de informare cu privire la sănătate și siguranță**

► **să permită membrilor CEI să emită un aviz cu privire la aspectele legate de sănătate și siguranță și să primească feedback de la conducerea centrală.**

CONSULTAREA trebuie să aibă loc „într-un moment, într-un mod și cu un conținut care să le permită reprezentanților lucrătorilor să emită un aviz, pe baza informațiilor puse la dispoziția lor, privind măsurile propuse la care se referă consultarea” (Directiva 2009/38/CE).

- Consultarea se bazează pe procedura de informare;
- procedura de consultare ar trebui să înceapă la timp astfel încât reprezentanții lucrătorilor să aibă suficient timp să emită propuneri și să influențeze decizia finală;

► **Procedurile de consultare în acordurile CEI**

¹¹ Federația Europeană a Sindicatelor din sectoarele alimentară, agricol și turistic (2016), *Consolidarea rolului EFFAT în cadrul CEI și al companiilor transnaționale*.

- trebuie să se prevadă și timp pentru schimburi de opinii și discuții între reprezentanții angajaților și conducere ;
- iar procedura de consultare ar trebui să ducă la un aviz al CEI, la care conducerea ar trebui să răspundă¹².

Unele acorduri CEI fac diferența dintre temele supuse procedurii de informare și cele supuse procedurii de consultare.

Acordul CEI al grupului Engie din 2017 (din sectorul energetic) stipulează că CEI trebuie să fie consultat cu privire la politica privind prevenția și siguranța, condițiile de lucru, igiena și sănătatea. Reprezentanții angajaților pot emite avizul și conducerea centrală poate răspunde.

Acordul CEI al grupului Vinci stipulează că avizul de la CEI trebuie să fie emis în mod oficial, în scris.

► **Soluții pe care le pot sugera membrii CEI conducerii centrale împotriva riscurilor psihosociale**

EFFAT oferă **O LISTĂ DE SOLUȚII POSIBILE PE CARE MEMBRII CEI LE POATE PROPUNE** după ce au primit cifre și informații despre impactul riscurilor psihosociale în cadrul companiei multinaționale :

- un nou program de formare ;
- conceperea unor politici de prevenție și asistență ;
- o diferită organizare a muncii ce stimulează participarea și controlul forței de muncă în procesul de luare a deciziilor ;
- conceperea conținutului locurilor de muncă ;
- planificarea volumului de lucru ;
- și îmbunătățirea echipamentelor și mediului de lucru.

EFFAT face diferența între măsurile de prevenție ca fiind primare (soluții ergonomice, design al muncii și al mediului înconjurător, schimbări ale oportunităților de dezvoltare a carierei și ale volumului de lucru), secundare (programe de educație și formare) și terțiare (sprijin psihologic și asistență pentru personalul afectat de evenimente traumatice)¹³.



¹² Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

¹³ Federația Europeană a Sindicatelor din sectoarele alimentară, agricol și turistic (2016), *Consolidarea rolului EFFAT în cadrul CEI și al companiilor transnaționale*.

► **să includă în acordurile CEI clauze care privesc resursele financiare, tehnice și materiale pentru membrii CEI pentru a gestiona mai bine subiectele cu privire la sănătate și siguranță.**

Acordul CEI al grupului LafargeHolcim introduce o sesiune de formare de două zile atât pentru membrii CEI cât și pentru reprezentanții conducerii, înainte de prima reuniune după semnarea acordului. Se organizează una sau două sesiuni de formare de fiecare dată când se aleg noi membrii CEI. Sunt prevăzute și sesiuni de formare de o zi o dată pe an și sesiuni de formare de două zile o dată la patru ani, în mod regulat, pentru actualizarea competențelor membrilor CEI.

SESIUNILE DE FORMARE AR TREBUI SĂ SE ORGANIZEZE PE TEME DIN PROCEDURA DE INFORMARE ȘI CONSULTARE, CUM AR FI SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA. Acordul CEI al grupului Vinci garantează doisprezece zile de formare în domeniul juridic, economic și social pe durata unui mandat de membru al CEI. Aici sunt incluse și legislația europeană și standardele cu privire la sănătate și siguranță precum și implementarea națională.

Se alocă membrilor CEI **DISPOZITIVE DE TELECOMUNICAȚII** (de exemplu laptopuri, imprimante, intranet, etc.) pentru a le permite să își exercite datoriile și responsabilitățile.

Acordul CEI al companiei Buzzi Unicem prevede ca în Portland, revista companiei, să existe o secțiune dedicată specific articolelor despre munca CEI.

ACORDUL CEI AL GRUPULUI VINCI PREVEDE O PLATFORMĂ ELECTRONICĂ PENTRU MEMBRII CEI pentru stocarea tuturor documentelor și proceselor verbale relevante și pentru diseminarea acestora în rândul lucrătorilor.

Acordul CEI al grupului Elia permite reprezentanților angajaților să își ia o perioadă rezonabilă de timp liber în timpul programului normal de lucru pentru a-și exercita funcțiile. Această perioadă de timp este considerată timp de lucru și se plătește ca atare. Reuniunile CEI se țin în limbile engleză,

PENTRU O FORMARE EFICIENTĂ A MEMBRILOR CEI :

- Decideți anual temele pentru formare și ce membrii CEI și supleanți necesită formare ;
- decideți numărul de zile de formare necesar (permiteți timp și pentru deplasare și pentru formare), când trebuie să aibă loc formarea și cât de des ;
- evitați situația în care cursul de formare se ține după o reuniune CEI, astfel încât formarea să nu ocupe un loc secundar.

Ar fi mai bine ca formarea să fie organizată ca un eveniment de sine stătător ;

- întrebați coordonatorul CEI ce organisme de formare au expertiză în domeniul relevant ;
- alocați timp la sfârșitul cursului de formare pentru a face bilanțul cursului, pentru a pune în perspectivă competențele dobândite, utilitatea lor și felul în care acestea pot fi aplicate muncii din cadrul CEI ¹⁴.

germană, franceză și/sau olandeză, cu servicii de interpretariat oferite de companie. Agenda, procesul verbal și alte informații suplimentare sunt redactate în toate limbile menționate mai sus.

REPREZENTANȚII ANGAJAȚILOR POT SOLICITA PARTICIPAREA COORDONATORULUI EFBWW la reuniunile CEI. EFBWW monitorizează CEI din sectoarele sale datorită rețelei sale de coordonatori.

CEI SE POATE FOLOSI DE AJUTORUL DIN PARTEA UNOR EXPERTI INTERNI ȘI EXTERNI. Coordonatorul CEI al EFBWW trebuie să aprobe acești experți. EFBWW recomandă prezența unui expert extern ca drept în acord. Acordurile CEI ar trebui să clarifice metoda de desemnare și finanțare, cum ar trebui să fie folosit expertul și condițiile în care acesta/aceasta își desfășoară activitatea¹⁵.

► **Activități de formare pentru membrii CEI**

► **Resurse suplimentare pentru CEI**

¹⁴ Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

¹⁵ Ibidem.

TOATE COSTURILE ȘI CHELTUIELILE LEGATE DE CEI AR TREBUI SĂ FIE ACOPERITE DE CONDUCERE. Acest lucru ar trebui să fie stabilit în acordul CEI și să includă și reuniunile comitetului restrâns și ale CEI, reuniunile pregătitoare și cele plenare, reuniunile grupurilor de lucru și activitățile de formare ale CEI, inclusiv cheltuielile de deplasare, de cazare și masă, facilitățile lingvistice, consultanții externi și activitățile de comunicare rezonabile.

REUNIUNILE PREGĂTITOARE ȘI DE MONITORIZARE LIMITATE LA MEMBRII CEI înainte și după reuniunile plenare cu conducerea centrală sunt stipulate de 44% din acordurile CEI ¹⁶. Reuniunile pregătitoare le permit membrilor CEI să discute subiectele de pe agendă. În reuniunile de monitorizare membrii CEI se pot pune de acord cu privire la acțiunile și răspunsurile comune.

Pentru comitetele europene de întreprindere care doresc să ducă dialogul cu conducerea la un nivel superior, poate fi util:

- **să formeze grupuri de lucru permanente în cadrul CEI sau rețele de reprezentanți locali ai lucrătorilor responsabili de sănătate și siguranță.**

► **Grupurile de lucru pentru sănătate și siguranță**

Acordul CEI al ENGIE prevede **GRUPURI DE LUCRU AD HOC ȘI TEMPORARE ȘI PATRU GRUPURI DE LUCRU PERMANENTE**. Un grup de lucru permanent se ocupă cu sănătatea și siguranța, prevenția riscurilor profesionale și calitatea vieții la locul de muncă. Un grup de lucru este format din membri ai CEI și ai conducerii. Aceștia se întâlnesc de două ori pe an, timp de două zile, plus alte posibile reuniuni suplimentare. Alte părți interesate (de exemplu reprezentanți locali ai angajaților, experți competenți, angajați, experți ETUF, etc.) pot fi invitate să participe. Rapoartele grupurilor de lucru sunt incluse în agenda CEI.

Acordul CEI al grupului LafargeHolcim introduce **UN GRUP PERMANENT DE LUCRU PENTRU SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ** pentru a sprijini obiectivul de zero accidente și zero accidente mortale (prevenție, păstrarea sănătății și a stării de bine). Grupul de lucru oferă recomandări, analize, bune practici și este un punct de contact pentru reprezentanții angajaților pentru sănătate și siguranță. Grupul de lucru se reunește trimestrial. Experții interni ai grupului și/sau membrii federațiilor sindicale își pot oferi sprijinul în cadrul reuniunilor pregătitoare. Se pot organiza și reuniuni extraordinare. Grupul de lucru poate accesa toate datele necesare, inclusiv incidentele și accidentele investigate de conducere, poate vizita uzinele și operațiunile locale, poate invita experți Lafarge Holcim precum și membrii ai federațiilor sindicale și poate primi formare specializată pe tema sănătății și a siguranței.

*Stresul vă îmbolnăvește.
Cultura prevenției în cadrul grupului
este de competența CEI.*

¹⁶ Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.



► **să extindă competențele membrilor comitetului european de întreprindere la semnarea acordurilor cu privire la chestiuni transnaționale și la contribuția la proiecte transnaționale.**

► **Competențele de negociere ale CEI în materie de sănătate și siguranță**

4% din CEI au autoritatea de a activa proiecte și 3% au competențe de negociere pe aspecte transnaționale¹⁷.

Unele acorduri CEI stipulează **REDACTAREA ȘI SEMNAREA UNOR CARTE PENTRU SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ**. „Carta pentru sănătatea și siguranța personalului – practicile grupului Solvay” stipulează că conducerea fiecărei unități a grupului se angajează:

- să se asigure că condițiile de muncă garantează sănătatea și bunăstarea lucrătorilor ;
- să respecte reglementările locale, naționale și internaționale ;
- să monitorizeze evoluțiile acestora și să se conformeze cu standardele stabilite la nivelul grupului ;
- să adopte o politică consecventă pentru monitorizarea sănătății lucrătorilor ;
- să furnizeze fiecărui lucrător echipament individual de protecție adecvat pentru poziția sa și pentru sarcinile pe care le efectuează ;
- să ofere informații și formare pe sănătate și siguranță în limba adecvată ;
- și să monitorizeze că subcontractanții care lucrează la unitățile grupului respectă cerințele de sănătate și siguranță, care trebuie să fie echivalente cu cele aplicate personalului grupului.

Declarația comună din 2017 a grupului Vinci cu privire la obiectivul zero accidente a CEI și a conducerii oferă un cadru de referință pentru acțiunile esențiale și fundamentale pentru sănătate și siguranță în societățile grupului. Puncte importante :

- măsuri de informare și formare pentru angajați ;
- implicarea lor activă în domeniu ;
- evaluări ale riscurilor care să se desfășoare la timp ;
- folosirea echipamentului individual de protecție ;
- și asistență către subcontractanți care să fie oferită de societățile grupului în ceea ce privește aspectele ce țin de sănătate și siguranță.

„Convenția europeană pentru sănătate și siguranță” din 2017 a grupului Barilla, semnată de conducere, de CEI și de EFFAT oferă linii directoare pentru toate societățile și unitățile grupului în materie de sănătate și siguranță. Părțile se angajează :

- să pună sănătatea și siguranța personalului ca subiect permanent în agendă ;
- să organizeze cursuri și oportunități pentru formare, informare și conștientizare, inclusiv implicarea și sprijinul experților și specialiștilor din domeniu ;
- să programeze oportunități de furnizare a unor informații detaliate și a unor discuții despre situația din diferitele țări și unități ;
- să găsească o abordare comună între părți, prin împărtășirea celor mai bune soluții, experiențe și practici avute în diferite țări și unități, precum și în alte medii de afaceri ;
- să identifice unitățile și situațiile de operare pentru intervențiile prioritare pentru a îmbunătăți indicatorii de sănătate și siguranță.
- să propună planuri de prevenție transversale în legătură cu obiectivele cantitative și calitative ;
- să introducă politici de monitorizare la nivel național și local ;
- să monitorizeze, să analizeze și să discute diversele acțiuni efectuate sau planificate în fiecare țară în timpul sesiunii plenare a CEI ;
- să furnizeze date și informații actualizate cu privire la sănătate și siguranță în diferitele unități europene ale grupului.

¹⁷ Institutul European al Sindicatelor (2015), *Comitetele europene de întreprindere și comitetele de întreprindere SE în 2015*.

► **să îmbunătățească coordonarea pe verticală și pe orizontală în domeniul sănătății și al siguranței, prin implicarea reprezentanților angajaților de la nivel local și național, precum și a subcontractanților și a altor întreprinderi ce activează în același sector sau lanț valoric.**

PUTEREA SINDICATELOR ȘI COMITETELOR DE ÎNTEPRINDERE de la toate nivelurile depinde de coordonarea lor.

Activitatea CEI poate fi facilitată prin :

- invitarea unui/unor reprezentant/reprezentanți al/ai organelor naționale/locale la reuniunile CEI ;
- permiterea membrilor CEI să viziteze unitățile locale ;
- desemnarea unui reprezentant de la fiecare unitate sau societate ca responsabil cu menținerea legăturii cu CEI ;
- sprijinirea acțiunilor locale în conformitate cu domeniul de muncă al CEI (de exemplu prin prezența unor membrii CEI pe teren atunci când unitățile locale trec prin dificultăți sau momente de criză) ;
- și prin implementarea unor programe de traducere online pentru a traduce ușor emailurile.

PLATFORMELE ONLINE pot facilita schimbul de informații dintre CEI și alte organisme, cum se întâmplă la Vinci.

CURSURILE DE FORMARE sau reuniunile pregătitoare ce se concentrează pe rolul CEI sunt esențiale pentru a-i face pe reprezentanții angajaților de la nivel local să înțeleagă activitatea CEI, consolidând astfel interacțiunea și cooperarea¹⁸.

TOȚI SUBCONTRACTANȚII ce lucrează în unitățile unor multinaționale ar trebui să fie acoperiți de acorduri cu privire la teme de sănătate și siguranță. Acordurile Solvay și Vinci includ și datoria de a monitoriza subcontractanții.

EVALUĂRILE RISCURILOR, STUDIILE ȘI CONSULTAREA LUCRĂTORILOR la nivel local ajută la identificarea domeniilor de prioritate pentru intervenții, la conceperea unor programe transversale și la diseminarea unor bune practici.

CEI al France Telecom/Orange a efectuat un studiu pe riscurile psihosociale în rândul lucrătorilor (în 16 țări europene). Se așteaptă ca această activitate să ducă la negocieri naționale pe planuri specifice de prevenție și protecție¹⁹. Conducerea națională/locală și reprezentanții lucrătorilor raportează rezultatele către CEI, pentru a garanta un cerc virtuos de informații²⁰.

Acordul din 2016 al grupului Recticel cu privire la sănătate, siguranță și mediu dintre CEI și conducere include evaluările de riscuri și consultarea delegaților sindicali la nivel local. Managerii locali trebuie să informeze delegații sindicali cu privire la proiectele de inovare și la noile tehnologii, care pot afecta sănătatea și siguranța. Lucrătorii pot raporta pericole posibile și pot furniza sugestii de îmbunătățire. Comitetul restrâns poate desfășura analize comparative ale măsurilor de sănătate și siguranță în diferite unități.

SCHIMBUL DE OPINII ȘI DE PRACTICI dintre membrii CEI ale unor companii diferite pot îmbunătăți și mai mult acțiunea CEI pe standarde de sănătate și siguranță. Întâlnirile internaționale (co-)organizate de EFBWW și coordonatorii CEI ajută la menținerea legăturii dintre membrii CEI și alte părți interesate.

► **Relațiile dintre CEI și nivelul local**

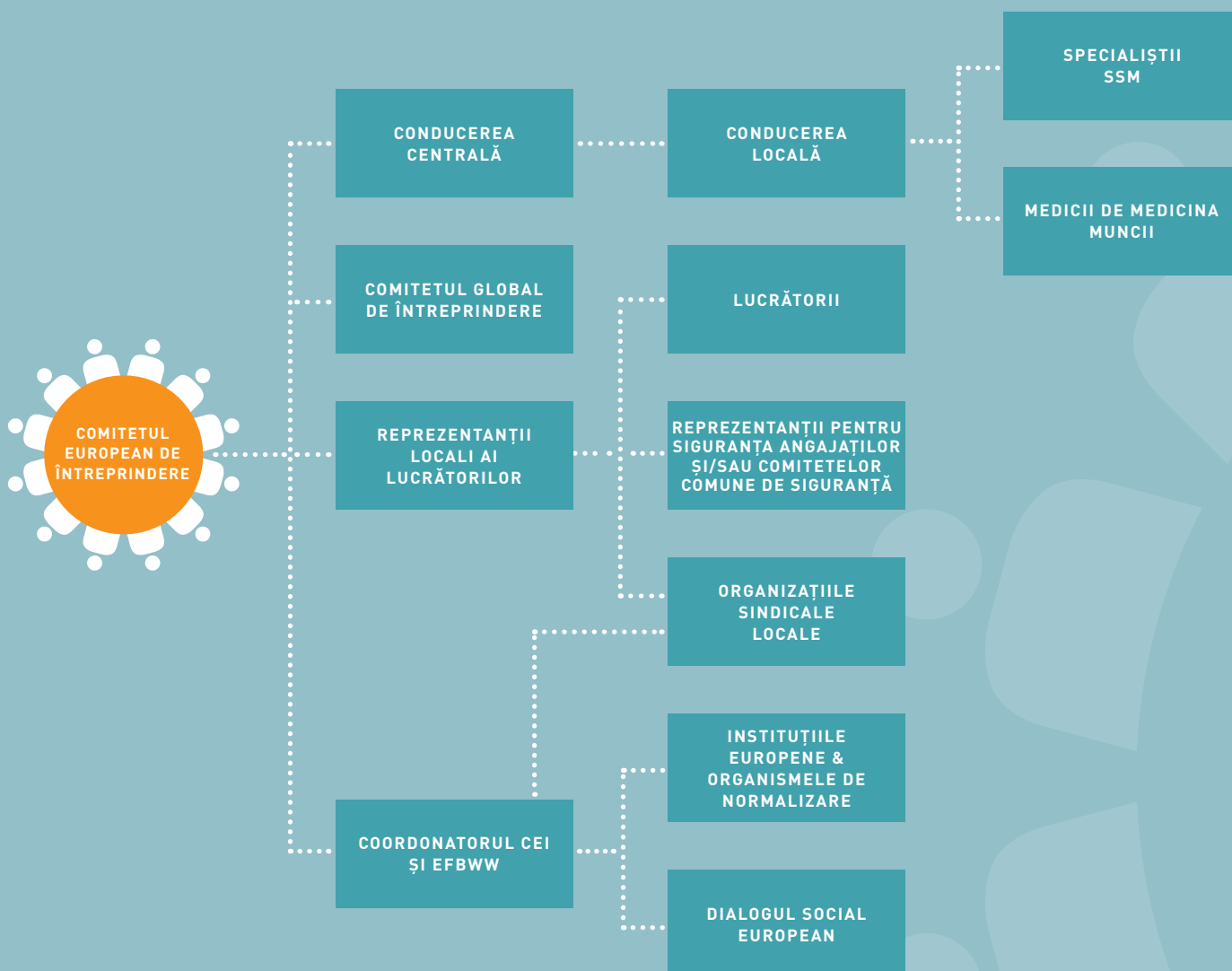
► **Sănătatea și siguranța de-a lungul întregului lanț de aprovizionare**

¹⁸ Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (2016), *Ghid practic pentru CEI privind informarea și consultarea*.

¹⁹ Confederația Europeană a Sindicatelor (2014), *Comitetele europene de întreprindere : rolul lor în sănătate și siguranță și anticiparea schimbărilor*.

²⁰ Federația Europeană a Sindicatelor din sectoarele alimentară, agricol și turistic (2016), *Consolidarea rolului EFFAT în cadrul CEI și al companiilor transnaționale*.

Jucătorii



COMITETUL EUROPEAN DE ÎNTREPRINDERE (CEI) este un organism care reunește reprezentanți ai angajaților din diverse țări europene în care operează o companie multinațională sau un grup. Scopul său este să asigure informarea și consultarea angajaților cu privire la evoluția afacerilor și la orice decizie importantă la nivel european care ar putea afecta gradul de ocupare a forței de muncă sau condițiile de muncă. Dreptul de a înființa un CEI se aplică companiilor sau grupurilor de companii cu cel puțin 1000 de

angajați în UE și alte țări din Spațiul Economic European (Norvegia, Islanda și Liechtenstein) și care în același timp au cel puțin 150 de angajați în cel puțin două state membre. Procesul de înființare a unui nou CEI este declanșat de cererea din partea a 100 de angajați din două țări sau de inițiativa angajatorului iar componența și funcționarea comitetului este adaptată la situația specifică a companiei printr-un acord semnat de conducere și de reprezentanții lucrătorilor din diferitele țări implicate.

Un rol important se atribuie **COORDONATORULUI CEI**. În sectorul construcțiilor, al materialelor de construcții, al cimentului și al prelucrării lemnului, coordonatorul CEI este ales de secretariatul EFBWW prin consultare cu organizațiile afiliate EFBWW care au membrii în compania transnațională vizată; coordonatorul CEI este de obicei un angajat dintr-un sindicat EFBWW cu sediul în țara în care se află conducerea centrală. Coordonatorul CEI îndeplinește rolul de expert sindical pentru reprezentanții CEI, încurajând munca în echipă și comunicarea internă pozitivă, monitorizând dacă acțiunile conducerii centrale sunt în conformitate cu acordul CEI și cu legislația, furnizând consultanță reprezentanților CEI și participând la toate reuniunile CEI și ale comitetului restrâns. Coordonatorul CEI asigură legătura dintre CEI și secretariatul EFBWW și organizațiile afiliate implicate în compania transnațională.

FEDERAȚIA EUROPEANĂ A LUCRĂTORILOR DIN CONSTRUCȚII ȘI PRELUCRAREA LEMNULUI (EFBWW) este Federația Industrială Europeană a Lucrătorilor ce acoperă sectorul construcțiilor, al prelucrării lemnului, silvicultura și sectoarele industriale și comerciale conexe. Această Federație este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES). Organizațiile sindicale europene reprezintă lucrătorii la nivel european. Există organizații sindicale europene atât interprofesionale cât și sectoriale. CES este cea mai mare organizație sindicală europeană ce reprezintă lucrătorii din diferite sectoare.

DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN este un forum de discuții, consultări, negocieri și acțiuni comune ce implică organizații ce reprezintă cele două părți ale industriei (angajatorii și lucrătorii) la nivel UE. Este fie un dialog tripartit ce implică autoritățile publice sau un dialog bipartit între organizațiile patronale și organizațiile sindicale europene. Acest dialog are loc la nivel interprofesional și în cadrul comitetelor sectoriale de dialog social. Pentru sectorul construcțiilor, organizațiile implicate în dialogul social european sunt Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului (EFBWW), Federația Industriei Europene a Construcțiilor (FIEC) și Confederația Europeană a Constructorilor (EBC). Pentru sectorul prelucrării lemnului, omologul EFBWW este Confederația europeană a industriei-

lor de prelucrare a lemnului (CEI-bois) și Federația europeană a producătorilor de panouri (EPF).

La nivel interprofesional, organizațiile implicate în dialogul social european sunt CES, Confederația întreprinderilor europene (BusinessEurope), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP), SMEunited (Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii), Consiliul personalului profesional și al cadrelor de conducere europene (Eurocadres) și Confederația europeană a cadrelor superioare (CEC).

CONDUCEREA CENTRALĂ este conducerea întreprinderii de dimensiune comunitară sau, în cazul unui grup de întreprinderi de dimensiune comunitară, întreprinderea care exercită controlul. Conducerea centrală se poate situa fie în interiorul fie în afara Uniunii Europene.

COMITETUL GLOBAL DE ÎNTEPRINDERE este un grup de reprezentanți ai lucrătorilor stabiliți într-o companie transnațională în mod voluntar, fie printr-un acord transnațional fie ca rezultat al unei decizii a angajatorului. Acesta poate fi creat fie ca organism separat de CEI fie ca o extindere a unui organism supranațional existent, cum ar fi CEI. Nu există standarde legale (internaționale sau europene) care să guverneze crearea unui comitet global de întreprindere.

REPREZENTANȚII LOCALI AI LUCRĂTORILOR cuprind reprezentanți ai lucrătorilor, comitete de întreprindere sau delegați sindicali din diferitele unități și/sau întreprinderi europene ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

CONDUCEREA LOCALĂ este conducerea diferitelor unități și/sau întreprinderi ale unei companii multinaționale sau ale unui grup de companii.

LUCRĂTORI înseamnă întreaga forță de muncă europeană angajată de o companie multinațională sau de un grup de companii.

REPREZENTANȚII PENTRU SIGURANȚA ANGAJAȚILOR ȘI / SAU COMITETELE COMUNE DE SIGURANȚĂ sunt structurile principale care reprezintă angajații în domeniul sănătății și al siguranței în statele membre europene. Informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor cu responsabilități specifice pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor sunt stabilite de directiva 89/391/CEE. Există diferențe între statele membre, în funcție de legislația lor specifică. Per ansamblu, reprezentanții angajaților pentru sănătate și siguranță pot fi votați de angajați sau aleși fie de lucrători sau de sindicate, în timp ce comitetele comune sunt în mod obișnuit compuse din reprezentanți ai angajaților. Experții din domeniul sănătății și siguranței din societate pot participa și ei în comitete. În unele țări, aspectele de sănătate și siguranță sunt abordate în principal prin structuri reprezentative existente, cum ar fi comitete de întreprindere.

ORGANIZAȚIILE SINDICALE LOCALE reprezintă lucrătorii din diferitele țări și teritorii europene în care își desfășoară activitatea o companie multinațională sau un grup de companii

INSTITUȚIILE EUROPENE ȘI ORGANIZAȚIILE EUROPENE DE STANDARDIZARE sunt principalele organe care stabilesc cadrul juridic, politic și tehnic pentru sănătatea și siguranța la locul de muncă în Uniunea Europeană. Partenerii sociali sunt implicați într-o procedură de consultare cu Comisia Europeană, înainte de a trimite propuneri de politici pe teme sociale. Comisia redactează cereri de standardizare printr-un proces de consultare cu un grup larg de părți interesate, inclusiv cu parteneri sociali. Partenerii sociali din industria construcțiilor solicită o mai bună implicare în procesele de definire, implementare și evaluare a normelor și standardelor²¹.

SPECIALIȘTII SSM sunt numiți de angajator pentru a desfășura activități privind protecția și prevenția riscurilor profesionale pentru întreprindere și/sau unitate.

MEDICII DE MEDICINA MUNCII se ocupă de menținerea sănătății la locul de muncă și se concentrează pe prevenirea, diagnosticarea și tratarea rănilor și bolilor profesionale.

21 Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Prelucrarea Lemnului, Federația Industriei Europene a Construcțiilor, Comitetul European pentru Echipamente de Construcții (2017), *Munca în siguranță cu utilajele de construcții*.

Regulile jocului

DIALOGUL SOCIAL UE

EFBWW și FIEC au adoptat mai multe declarații comune privind sănătatea și siguranța :

- **Declarația comună a partenerilor sociali ai Industriei Europene a Construcțiilor despre Săptămâna europeană a sănătății și siguranței la locul de muncă 2004 „Construim în deplină siguranță”** (2004)
- **Declarația comună a partenerilor sociali ai Industriei Europene a Construcțiilor cu ocazia Summitului European pe tema sănătății și siguranței, Bilbao, 2004**
- **Recomandarea comună privind prevenția stresului profesional în sectorul construcțiilor** (2006)
- **Avizul comun al EFBWW și FIEC cu privire la noua strategie comunitară în materie de SSM pentru perioada 2013-2020** (2012)
- **Memorandum de înțelegere „Munca în siguranță cu utilajele de construcție”** (2017)
- **Declarația comună a partenerilor sociali europeni din sectorul construcțiilor cu privire la comunicarea „Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de securitate și sănătate în muncă”** (2018)

EFBWW și CEI-bois au adoptat mai multe declarații comune privind sănătatea și siguranța :

- **Declarația comună a partenerilor sociali din industria europeană de prelucrare a lemnului** (2010)
- **Poziția comună a EFBWW – CEI-Bois cu privire la noua strategie în materie de SSM** (2013)
- **Declarația comună a partenerilor sociali europeni din sectorul prelucrării lemnului și din sectorul mobilei (în materie de SSM)** (2018)

La nivel interprofesional, partenerii sociali au ajuns la următoarele acorduri autonome care au fost transpuse în statele membre :

- **Acordul cadru privind stresul la locul de muncă** (2004)
- **Acordul cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă** (2007)

DIRECTIVE ȘI REGULAMENTE UE

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) recunoaște rolul Uniunii Europene în a ajuta statele membre să asigure un mediu de lucru sigur și sănătos și să creeze un mediu concurențial echitabil. Articolele 151 și 153 dau UE autoritatea de a adopta directive care să stabilească cerințe minime în domeniul SSM.

Directiva 89/391/CEE – „Directiva cadru” în materie de SSM – conține obligațiile de bază pentru angajatori și lucrători în materie de SSM. Această directivă obligă angajatorii să ia măsurile de prevenție adecvate, introduce principiul evaluării riscurilor și definește principalele elemente (de exemplu identificarea pericolelor, participarea lucrătorilor, introducerea unor măsuri adecvate cu prioritatea de a elimina riscurile la sursă, documentarea și reevaluarea periodică a riscurilor de la locul de muncă). Directiva include și cerințe pentru angajatori pentru a evalua și gestiona riscurile psihosociale.

Directiva cadru se aplică în toate situațiile cu excepția cazului în care directivele individuale conțin prevederi mai stricte și mai specifice.

Directivele individuale personalizează principiile directivei cadru în funcție de :

- sarcini specifice, cum ar fi manipularea manuală a încărcăturilor (**directiva 90/269/CEE**) ;

- pericole specifice la locul de muncă, cum ar fi expunerea la substanțe periculoase (de exemplu [directiva 2004/37/CE](#) privind expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă; [directiva 2009/148/CE](#) privind expunerea la azbest la locul de muncă) sau agenți fizici (de exemplu [directiva 2002/44/CE](#) privind vibrațiile; [directiva 2003/10/CE](#) privind zgomotul);
- sectoare sau locuri de muncă specifice, cum ar fi șantierelor temporare sau mobile ([Directiva 92/57/CEE](#));
- grupuri specifice de lucrători, cum ar fi tinerii lucrători ([directiva 94/33/CE](#)), lucrătoarele gravide ([directiva 92/85/CEE](#)) și lucrătorii cu contracte pe perioadă temporară sau determinată ([directiva 91/383/CEE](#));
- cerințe specifice de sănătate și siguranță, cum ar fi folosirea echipamentelor de muncă ([directiva 2009/104/CE](#)) și echipamentul individual de protecție ([directiva 89/656/CEE](#) și [regulamentul \(UE\) 2016/425](#)) pentru proiectarea și construcția utilajelor ([directiva 2006/42/CE](#)).

Directivele UE sunt obligatorii în toate elementele lor și obligă statele membre să le transpună în legislația națională într-un anumit termen limită. Statele membre au libertatea de a adopta reguli mai stricte pentru protecția lucrătorilor. Astfel, cerințele legislative cu privire la sănătatea și siguranța la locul de muncă pot varia în diferitele state²¹.

DOCUMENTE PRIVIND POLITICA UE

Comisia Europeană a adoptat mai multe documente strategice cu privire la politici:

- **Cadrul strategic al UE privind sănătatea și siguranța la locul de muncă 2014-2020** susține că prevenția riscurilor și promovarea unor condiții mai sănătoase și mai sigure la locul de muncă nu contribuie doar la bunăstarea lucrătorilor ci au și un impact pozitiv asupra productivității companiilor și asupra sustenabilității sistemului de asigurări sociale. Sunt identificate trei provocări majore de sănătate și siguranță:

- o îmbunătățirea rezultatelor statelor membre în materie de implementare a reglementărilor de sănătate și siguranță, în special prin consolidarea capacității microîntreprinderilor și întreprinderilor mici de a pune în aplicare măsuri efective și eficiente de prevenire a riscurilor;
- o îmbunătățirea prevenirii bolilor profesionale prin combaterea riscurilor existente, noi și emergente;
- o reacția în fața îmbătrânirii forței de muncă a UE.

- **Comunicarea Comisiei despre „Condiții de muncă mai sigure și mai sănătoase pentru toți – Modernizarea legislației și a politicii Uniunii Europene în materie de siguranță și sănătate în muncă”** din 2017 identifică trei domenii de intervenție pentru a da un nou impuls Cadrului strategic al UE:

- o combaterea cancerului provocat de condițiile de muncă prin propuneri legislative însoțite de o consolidare a orientărilor și a gradului de conștientizare;
- o susținerea societăților, în special a microîntreprinderilor și a IMM-urilor, pentru a respecta regulile în materie de siguranță și sănătate în muncă;
- o cooperarea cu statele membre și cu partenerii sociali pentru a elimina sau a actualiza normele depășite și pentru a refocaliza eforturile în sensul asigurării unei protecții, conformității și aplicării mai bune și mai extinse pe teren.

- **Pilonul european al drepturilor sociale** din 2017 stipulează 20 de principii esențiale și este structurat în trei categorii (egalitatea de șanse și accesul la piața muncii; condiții de muncă echitabile; protecția socială și incluziunea socială). Principiul 10 stipulează că lucrătorii au dreptul la un nivel ridicat de protecție a sănătății și siguranței în muncă și la un mediu de lucru adaptat la nevoile lor profesionale, care le permite să își prelungească participarea pe piața muncii.

²² Mai multe informații sunt disponibile pe www.osha.europa.eu. Pentru o prezentare completă a legislației privind sănătatea și siguranța din statele membre UE: https://oshwiki.eu/wiki/Category:OSH_systems_at_national_level

STANDARDE UE

„Standardele armonizate” sunt adoptate de organizațiile europene de standardizare – Comitetul European de standardizare (CEN), Comitetul European pentru Standardizare în domeniul Electrotehnicii (CENELEC) și Institutul European de Standardizare în Telecomunicații (ETSI). Acestea îndrumă întreprinderile să îndeplinească cerințele stabilite de legislația europeană.

UE adoptă legislația în domeniul sănătății și al siguranței. Apoi Comisia emite cereri de standardizare (sau „Mandate”) către organizațiile europene de standardizare, care pregătesc standarde și specificații tehnice care facilitează conformarea cu cerințele. Se presupune că produsele fabricate (sau serviciile furnizate) în conformitate cu standardele armonizate respectă cerințele corespunzătoare. Folosirea standardelor este voluntară. Orice producător (sau furnizor de servicii) care nu urmează un standard este obligat să dovedească faptul că produsele (sau serviciile) sale respectă cerințele esențiale.

În jur de 25% din standardele europene publicate de CEN au fost dezvoltate ca răspuns la cererile de standardizare emise de Comisie. Principalele domenii de standardizare în sănătate și siguranță sunt :

- Echipament individual de protecție (EIP) : Ergonomia, siguranța și confortul sunt cele trei elemente principale luate în considerare când se concepe un nou EIP ;
- Sănătatea și siguranța la locul de muncă este relevantă pentru orice Comitet tehnic al CEN care dezvoltă standarde pentru un produs sau un serviciu ce se folosește în mediul de lucru. De exemplu : [CEN/TC 114](#) Siguranța utilajelor ; [CEN/TC 122](#) Ergonomie ; [CEN/TC 126](#) Proprietățile acustice ale elementelor de construcție și ale clădirilor ; [CEN/TC 137](#) Evaluarea expunerii la locul de muncă la agenți chimici și biologici ; [CEN/TC 211](#) Acustică ; [CEN/TC 231](#) Vibrații mecanice și șocuri ; [CEN/TC 352](#) Nanotehnologii.



European Federation
of Building
and Woodworkers



EFBWW
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgia
Tel. +32 2 227 10 40
info@efbww.eu
www.efbww.eu