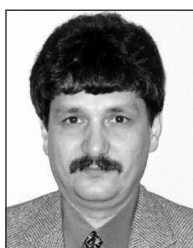


# Abordarea categorială și prevenirea riscurilor emergente pentru securitate și sănătate în muncă

Roland Iosif MORARU\*  
Gabriel Bujor BĂBUT\*\*  
Mihai POPESCU STELEA\*\*\*



\* Roland Iosif Moraru este doctor inginer, conferențiar la Universitatea din Petroșani. E-mail: roland\_moraru@yahoo.com.



\* Gabriel Bujor Băbuț este doctor inginer, conferențiar la Universitatea din Petroșani, auditor șef SRAC. E-mail: gabriel\_babut@yahoo.com.



\* Mihai Popescu Stelea este doctorand în Inginerie Industrială la Universitatea din Petroșani. E-mail: popescusteleamihai@yahoo.ro.

În cadrul acestei lucrări sunt sintetizate informațiile disponibile referitoare la principalele preocupări comune pe plan european și mondial, în ceea ce privește riscurile profesionale numite emergente, din perspectiva organismelor însărcinate cu prevenirea riscurilor sau asigurarea la risc, precum și a instituțiilor de control și a partenerilor sociali implicați în procesele de muncă. Se poate astfel contura o viziune de ansamblu privind modul în care factorii afectați/interesați percep acest subiect, de certă importanță în domeniul securității și sănătății în muncă. Dacă anumite elemente consensuale pot fi degajate, atunci acestea pornesc de la conștientizarea faptului că definirea și identificarea riscurilor considerate emergente reprezintă, din start, o reală provocare. Cu certitudine, nu este suficient să le abordăm dintr-o perspectivă de oponentă în raport cu riscurile „tradiționale”. Articolul pune în evidență și principiile pe care trebuie fundamentat procesul de prevenire a riscurilor ocupaționale emergente.

**Cuvinte-cheie:** risc emergent, nanotehnologie, anticipare, prevenire, principiul precauției.

## 1. Considerații introductive

Organismele naționale de prevenire a riscurilor profesionale, partenerii sociali europeni, precum și instanțele comunitare împărtășesc opinii foarte apropiate referitoare la evoluțiile actuale ale pieței muncii. Economia mondială se globalizează. Recurgerea la noi tehnologii ale informației și comunicării, precum și la noi tehnologii de producție este un aspect curent al activităților profesionale.

Aceste schimbări socioeconomice survin pe fondul unor piețe tot mai deschise și al unei competiții mereu mai acerbe, forțând întreprinderile să caute, în permanență, să își îmbunătățească competitivitatea.

Un studiu relativ recent (august, 2008) al EUROGIP a oferit cadrul necesar conceptualizării, mai bune definiții și clasificării riscurilor emergente în funcție de criterii relevante [7]. Pe de altă parte, studiul „OSH: Stress at work – Figures and

facts" (2009), elaborat de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în muncă (EU-OSHA), evidențiază creșterea nivelurilor de stres profesional raportate în Statele Membre ale UE [12, 13].

Mutațiile interne care decurg din adoptarea de către organizațiile economice a strategiilor orientate preponderent spre rezultatul economic conduc la translatarea responsabilităților din întreprindere și reclamă un anumit grad de polyvalență din partea lucrătorilor. Meseriile și profesiile existente se transformă, în paralel cu apariția unor complet noi. Structura forței de muncă și, implicit, condițiile de muncă, suferă schimbări majore și profunde [8].

Dacă noile tehnologii aplicate pe scară largă contribuie, pe de o parte, la ameliorarea condițiilor de lucru, ele pot, pe de altă parte, să genereze riscuri noi, puțin cunoscute și insuficient controlate, printre exemplele cele mai elocvente situându-se domeniul nanotehnologiilor [15]. Dintre tehnologiile de vârf, cele ale informației și comunicării au generat dezvoltarea de noi meserii, cum este cazul teleconsilierilor centrelor de apeluri telefonice. În paralel cu progresele tehnologice, se înregistrează o tendință semnificativă de „îmbătrânire” a populației și creștere a ponderii populației feminine în ansamblul populației active. Creșterea limitei legale a vârstei de pensionare, în majoritatea țărilor europene, coroborată cu scăderea demografică generală, au făcut ca ponderea lucrătorilor „seniori” în totalul populației active să crească considerabil [7].

Riscurile emergente sunt caracterizate de o serie de elemente comune, ilustrate global în schema din figura 1.

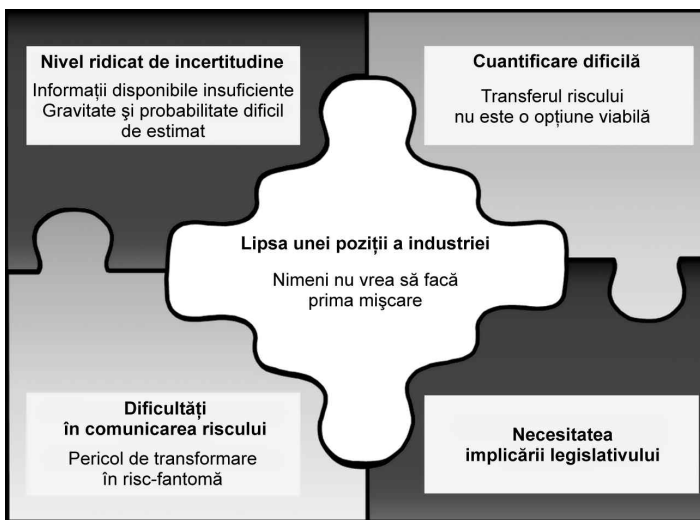


Figura 1. Elementele comune caracteristice riscurilor emergente

Totodată, a evoluat semnificativ și modul de percepție a riscurilor profesionale. Ele nu mai sunt acceptate cu fatalism ca „făcând parte din meserie”. Organismele însărcinate cu prevenirea și controlul riscurilor, asiguratorii, partenerii sociali și autoritățile publice, atât cele naționale, cât și cele europene, încearcă să abordeze noile riscuri și amenințări la adresa sănătății și securității ocupaționale, riscuri contopite în vocabula „riscuri emergente”. Aceste riscuri, precum și cele considerate „clasice”, trebuie prevenite și controlate în baza

obligățiilor care le revin angajatorilor în conformitate Directiva-Cadru 89/391/CEE și a directivelor derivate din aceasta [6].

## 2. Definirea conceptului de risc emergent

Termenul „risc emergent” are un caracter destul de ambiguu în general, dar prezintă avantajul de a permite realizarea unei distincții față de riscurile tradiționale care se mențin în actualitate. Pentru a realiza o distincție cât mai clară, EU-OSHA a abordat, într-o primă fază, modul de definire a riscurilor fizice emergente.

După EU-OSHA un „risc emergent pentru SSM” este orice risc care este atât **nou**, cât și **în creștere** (EU-OSHA Risk Observatory, 2009).

Semnificațiile acestor caracteristici ale riscului emergent sunt următoarele:

- **nou** înseamnă că:
  - riscul era inexistent înainte și că este cauzat de noi procese, noi tehnologii, noi tipuri de locuri de muncă sau de schimbări sociale ori organizaționale sau
  - o problemă foarte veche este considerată acum ca fiind un risc, datorită unor noi cunoștințe științifice sau unei schimbări în percepția publică.
- **în creștere** este considerat dacă:
  - numărul de factori care contribuie la geneza unui anumit risc este în creștere sau probabilitatea expunerii la pericole este în creștere (nivel de expunere și/sau număr de lucrători expuși) sau
  - efectele pericolelor asupra sănătății lucrătorilor se agravează (consecințele efectelor asupra sănătății și/sau numărului de lucrători expuși).

În peisajul general al riscurilor globale emergente (figura 2), atenția se concentrează pe riscuri mai puțin cunoscute, care sunt interpretate ca emergente, deși unele dintre acestea au existat și anterior. Ele își dobândesc **caracterul emergent** datorită îndeplinirii uneia dintre următoarele două condiții:

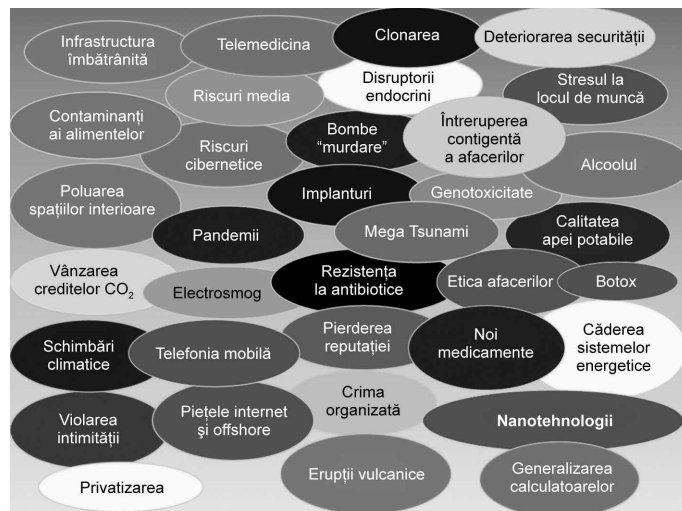


Figura 2. Peisajul complex al riscurilor emergente

- riscurile sunt mai bine măsurate, cuantificate și evaluate sau
- societatea se sensibilizează în raport cu natura și consecințele potențiale ale respectivelor riscuri.

Prin extensia acestui mod de definire, pot fi considerate drept riscuri emergente și riscuri mai vechi, ca urmare a evoluției percepției sociale asupra problematicii considerate.

### 3. Principalii factori generatori de riscuri emergente

Încadrarea precisă într-o clasificare riguroasă a riscurilor emergente reprezintă un demers complex și dificil, întrucât categoriile identificate și inventariate sunt caracterizate de limite uneori vagi, care se pot chiar suprapune sau întrepătrunde. Prin urmare, se consideră adecvată clasificarea riscurilor emergente, mai degrabă în funcție de factorii care le generează, decât de consecințele induse, cu atât mai mult cu cât patologiile sau accidentele rezultate sunt cauzate de acțiunea mai multor factori. Dezbaterile recurente actuale privitoare la multifactorialitatea riscurilor emergente confirmă justetea unei asemenea abordări. Preocupările diferiților factori afectați și/sau interesați din domeniul securității și sănătății în muncă sunt concentrate pe apariția riscurilor datorate următoarelor trei categorii principale de factori:

- evoluția proceselor de muncă;
- dezvoltarea unor noi tehnologii și sectoare de activitate;
- apariția de noi profesii, coroborată cu evoluțiile demografice particulare.

#### 3.1. Evoluția proceselor de muncă

##### 3.1.1. Factorii psihosociali – principala cauză de îngrijorare

Datele și informațiile disponibile confirmă constatarea că aspectele psihosociale ale muncii dețin o parte preponderentă în ansamblul factorilor de risc emergent. Riscurile psihosociale decurg din influența contextului uman, organizațional, social și tehnic al procesului de muncă, asupra lucrătorului. Se consideră că introducerea **frecventă și rapidă** a noilor tehnologii și produse s-ar afla la originea acestei categorii de riscuri. Rotația rapidă a produselor pe piață este percepută ca un factor de intensificare a solicitării în muncă, factor care generează evoluții rapide ale modului de organizare a întreprinderilor, incluzând în aceasta sferă volumul tot mai mare de informații ce trebuie gestionat și presiunea termenelor de execuție a obiectivelor și, implicit, a sarcinilor de muncă. Se încadrează în această categorie fenomenele de epuizare, depresiile, creșterea nivelului de solicitare mentală și psihomotorie, teama legată de preservarea locului de muncă, acutizarea conștientizării necesității menținerii statutului de „angajat” [16].

Stresul în muncă, care tinde să devină un termen generic care desemnează ansamblul riscurilor psihosociale, este analizat ca o manifestare a dezechilibrului

existent între obligațiile lucrătorului și mijloacele și competențele de care dispune acesta pentru a-și îndeplini sarcina de muncă. Dificil de cuantificat în sine, stresul în muncă poate fi apreciat prin intermediul unor indicatori cum sunt absenteismul și fluctuația personalului în cadrul întreprinderilor. Deși nu este recunoscut ca atare drept boală profesională, este admis faptul că, suportat un timp îndelungat, stresul este susceptibil să inducă efecte adverse asupra sănătății, îndeosebi asupra sistemului cardiovascular, să constituie cauza unor tulburări musculo-scheletale, a unor dereglări metabolice, a deficiențelor imunitare și a depresiilor [20].

Și **violența la locul de muncă** este un risc emergent, fie că este vorba de utilizarea efectivă a violenței sau de simpla amenințare cu violența. Violența la locul de muncă este frecvent citată ca fiind o **cauză importantă a riscurilor psihosociale**. Se încadrează aici agresiunile, dar și diferitele forme de hărțuire (verbală, morală, fizică, sexuală), atât în interiorul, cât și în exteriorul întreprinderii (lucrătorii supuși violenței clienților sau a publicului). Strategiile de prevenire ce urmează a fi identificate vor trebui să se concentreze asupra lucrătorilor și să se adreseze diferitelor dimensiuni ale violenței în muncă [13].

##### 3.1.2. Intensificarea: componentă revelatoare a evoluțiilor pieței muncii

Aprecierea gradului de intensificare a muncii constituie un demers delicat, întrucât manifestarea sa concretă poate lua forme variate: un volum mai mare de informații care trebuie procesate mai rapid sau o căutare constantă a „erorii zero”. Dintre factorii care contribuie la accelerarea intensității muncii amintim, cu titlu de exemplu, doar câțiva dintre cei mai semnificativi:

- necesitatea periodică de a dobândi noi cunoștințe;
- obligativitatea de a stăpâni noi tehnici și echipamente de muncă, ceea ce induce noi solicitări legate de modificarea procedurilor de lucru și contribuie la perimarea deprinderilor formate;
- promovarea orarelor de lucru atipice;
- presiunea temporală;
- accelerarea cadenței de lucru impusă de tehnologiile în schimbare.

Programele de muncă flexibile sau variabile constituie o cauză de suprasolicitare, întrucât diminuează nivelul de atenție, concentrare și, mai ales, vigilența, putând reprezenta cauze ale accidentelor de muncă.

##### 3.1.3. Organizarea muncii

Există o dependență certă între modul de organizare a muncii și tipul de întreprindere, pe de o parte, și satisfacția lucrătorilor, pe de altă parte. De exemplu, o organizație economică ce se caracterizează prin orare flexibile și un ritm de lucru impus de clientelă corespunde profilului de întreprindere în care lucrătorii sunt mai mult expuși violențelor fizice și psihice. Dimpotrivă, în cadrul întreprinderilor caracterizate de un mod de lucru automatizat se manifestă cel mai frecvent riscuri fizice, chimice și riscul de suprasolicitare [22].

Foarte frecvent, una dintre originile stresului la locul de muncă este legată direct de organizarea inadecvată a muncii și, în general, de un management necorespunzător al securității și sănătății în muncă. Dacă afecțiunile musculo-scheletale sunt direct cauzate de manipularea sarcinilor grele și de gesturile repetitive, stresul combinat cu aceste constrângeri fizice va reprezenta un factor agravant în apariția patologieilor specifice. Această acțiune combinată și greu de cuantificat ca pondere oferă și un exemplu de risc emergent multifactorial, cu determinare multiplă.

## 3.2. Noile tehnologii și dezvoltarea sectoarelor de activitate

### 3.2.1. Stresul și afecțiunile musculo-scheletale (AMS)

Patologiile datorate **stresului și afecțiunilor musculo-scheletale** își află originile, cel puțin parțial, în noile tehnologii, care asigură o mai mare viteză și intensitate a comunicațiilor. Exemplul cel mai evident și frecvent este cel al utilizării, pe scară largă, a informaticii de către un număr mare și în permanentă creștere de lucrători care petrec tot mai mult timp în fața calculatorului. Totodată, devine tot mai frecventă și consecința acestui risc emergent: AMS de tipul afecțiunilor dorso-lombare și cervicale. Poziționarea neergonomică a brațelor pe tastatură poate genera sindromul de „canal carpian”.

Din această perspectivă, s-a confirmat faptul că AMS a transgresat cadrul profesiilor din domeniile industrial, agroalimentar și al transporturilor, insinuându-se și, ulterior, instalându-se în domeniul serviciilor. O astfel de evoluție impune adaptarea metodelor de control al inspectorilor de muncă, prin luarea în considerare a aspectelor ergonomice, legate de amenajarea locului de muncă și verificarea includerii în tematicile de instruire a lucrătorilor din domeniul serviciilor a riscurilor de această factură.

### 3.2.2. Telefonie mobilă. Nanotehnologii și nanomateriale

**Telefonia mobilă** reprezintă o altă tehnologie modernă generatoare de risc. În prima fază, preocupările au fost concentrate pe consecințele absorbției de către utilizator a câmpului și undelor electromagnetice emise de telefoanele celulare și de antenele-releu. Acest risc emergent potențial a iscat o dezbateră amplă, soldată cu numeroase cercetări științifice specializate. S-a evidențiat însă faptul că cel mai mare pericol asociat telefonului mobil rămâne folosirea acestuia în timpul conducerii unui autovehicul, în mod special în cadru profesional. În ceea ce privește antenele emițătoare s-au stabilit și impus perimetre de securitate, a căror materializare în practică trebuie verificată riguros. Din perspectiva controlului operatorilor de telefonie mobilă, trebuie reținut și faptul că antenele de emisie generează doze puternice de radiații, dar și riscul cunoscut al căderii de la înălțime. Din acest punct de vedere, se manifestă o similitudine certă cu cazul instalațiilor eoliene, tehnologie nouă în care probabilitatea de materializare a factorului de risc „cădere de la înălțime” este ridicată.

Pe de altă parte, **nanomaterialele** suscită o îngrijorare crescândă a organismelor internaționale datorită

structurii identice a nanotuburilor cu structura fibrei de azbest. Inhalarea în cantitate mare, pe o perioadă lungă de timp, a acestor materiale ar putea reprezenta cauza unor probleme respiratorii, prin analogie cu azbestul.

Se poate afirma că abordarea riscurilor emergente prin prisma noilor tehnologii evidențiază faptul că noi produse și tehnologii sunt introduse în uz fără existența unor mijloace sistematice de detecție și prevenire a riscurilor profesionale.

### 3.2.3. Riscuri asociate produselor chimice și biologice

În Uniunea Europeană, circa 30000 de produse chimice sunt utilizate în mod curent, 5500 au fost obiectul unor cercetări privind nocivitatea lor și în fiecare an apar pe piață circa 100 de noi produse din această categorie. **Riscul chimic** nu este, în sine, un risc nou sau emergent. Există însă o preocupare legată de numărul de produse chimice care pătrund pe piață, pe de o parte, și de ritmul accelerat în care acestea pătrund pe piață, pe de altă parte. Dacă riscul chimic este corespunzător gestionat de către producători, nu aceeași este situația și în cazul utilizatorilor.

Pe de altă parte, **riscurile biologice**, dificil de prevăzute, sunt în curs de a deveni o preocupare crescândă în domeniul profesional, cu accent pe patologiile cauzate de agenții infecțioși. Apar noi moduri de infecție, iar boli infecțioase care erau considerate ca suficient controlate amenință din nou, putând apărea ca patologii generate de noile moduri de producție. Gripa aviară este un exemplu concludent. Un anumit număr de cazuri de transmitere de la păsări la om s-au dovedit mortale. Numeroase sectoare profesionale pot constitui obiectul măsurilor de prevenire legate de o eventuală pandemie. Tuberculoza, care era considerată ca fiind ținută sub control, este în resurgență, de exemplu la gardienii din închisori. Utilizarea bacteriilor în băile de degresare sau de ulei este un exemplu de risc biologic potențial generat de aplicarea de noi tehnici în industria mecanică. De altfel, în raportul său privind riscurile biologice emergente, EU-OSHA a identificat, ca principale riscuri emergente, pe cele relative la pandemii și la organismele farmaco-rezistente, constatând și insuficiența evaluare a riscurilor biologice, datorită insuficienței cunoașterii a acestei categorii de risc. Această afirmație a vizat în mod special situațiile noi și complexe de expunere, care iau naștere în industriei noi, ca cea a tratării și valorificării deșeurilor. Raportul EU-OSHA tratează, în sfârșit, aspecte legate de calitatea aerului din interiorul clădirilor, endotoxine și expunerea combinată la agenți biologici și produse chimice [11].

**Tratarea și reciclarea deșeurilor** constituie un alt exemplu de activitate aflată în plină dezvoltare, în care se manifestă riscuri multiple. De exemplu, demontarea și reciclarea aparatului informatic expune lucrătorii la acțiunea unor vapori toxici și la riscul de saturnism. Aceeași este situația și în cazul reciclării bateriilor și acumulatorilor, și a amplasamentelor industriale abandonate.

**Trierea selectivă a deșeurilor menajere** expune lucrătorii la riscul de înțepare (HIV) și la diferite tipuri de riscuri biologice. De asemenea, gestiunea deșeurilor nu-

clare și dezafectarea centralelor nucleare constituie domenii generatoare de probleme legate de risc, a căror magnitudine nu poate în viitor decât să crească. Punctul comun al acestor exemple rezidă în obligația legislativă pe care o au operatorii să trateze aceste deșuri [10].

## 4. Abordarea categorială a riscurilor emergente

Prin **abordarea categorială** se înțelegea luarea în considerare cu precădere a anumitor categorii de lucrători care sunt mai expuși unor riscuri noi și crescătoare decât alții. Noile forme de relații contractuale de muncă ilustrează spiritul acestei abordări. Subcontractarea în cascadă favorizează transferul riscurilor către alte întreprinderi, mai puțin structurate și echipate în materie de prevenire a riscurilor profesionale.

**Externalizarea**, având ca efect ieșirea unor lucrători din colectivul întreprinderii, generează consecințe similare. Contractele de muncă cu durată determinată conferă muncii un oarecare nivel de precaritate. Ca urmare, un număr tot mai mare de lucrători, nu mai beneficiază de serviciile de medicină a muncii și de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă. Acest segment al populației angajate reprezintă o nouă țintă a demersului de prevenire și, în egală măsură, a celui de control.

**Fluctuația rapidă a personalului** îngreunează considerabil dobândirea unei culturi a securității. Această precaritate este caracterizată de schimbarea frecventă a locului de muncă, la observația anterioară putând să fie asociată și constatarea conform căreia timpul insuficient de adaptare a lucrătorului cu specificul locului de muncă poate constitui cauza, directă sau implicită, a unui accident de muncă.

Un alt element luat în considerare este **îmbătrânirea generalizată a populației active** datorită creșterii speranței de viață și a limitei legale de pensionare. Chiar dacă creșterea ponderii lucrătorilor seniori în populația activă reprezintă un obiectiv declarat, este admis și faptul că lucrătorii seniori constituie unul dintre grupurile cele mai vulnerabile. În aceeași categorie sunt incluși, totodată, și tinerii lucrători. Pentru aceste două categorii de vârstă, elaborarea și implementarea unei strategii de prelungire a vieții profesionale, respectiv de debut în securitate, constituie o necesitate [3].

**Relațiile contractuale** au deseori repercusiuni asupra sănătății și securității lucrătorilor:

- printre lucrătorii temporari și cei cu normă redusă se înregistrează mai multe accidente de muncă;
- angajații societăților recent înființate sunt mult mai expuși riscului decât cei ai societăților care există de mai mult timp.

Prin urmare, trebuie dezvoltate metode noi de prevenire, adaptate schimbărilor continue ale condițiilor de la locul de muncă. Oricum, aceasta nu va trebui să însemne o reducere a vigilenței în ceea ce privește riscurile clasice. În plus, va trebui să se țină seama de faptul că metodele tradiționale de raportare și de recunoaștere a accidentului dezavantajează femeile, fiind necesară o revizuire a acestora.

Feminizarea crescândă a populației active suscită o largă reflecție asupra oportunității luării în considerare a **apartenenței la gen** în procesul de elaborare a politicilor de prevenire. Într-adevăr, reflecțiile privind evaluarea riscurilor tind mai degrabă să se adreseze sarcinilor de muncă periculoase efectuate de bărbați, decât luării în analiză a ramurilor de activitate esențialmente feminine [9].

Cercetările privind securitatea și sănătatea în muncă vor trebui să includă o analiză mai amplă a interacțiunii cu viața din afara programului de lucru. Vor trebui puse în valoare propriile experiențe ale lucrătorilor, un rol determinant în acest sens revenind inspectorilor de muncă, care trebuie să identifice modalitățile concrete cele mai adecvate, de la caz la caz, care să faciliteze dialogul cu lucrătorii afectați. Se poate constata că factorii de risc emergent sunt multipli, că ei sunt caracterizați de suprapuneri și interacțiuni diverse, cauzele lor generatoare și consecințele induse se întrepătrund, la rândul lor.

**Aspectul multifactorial** al anumitor riscuri identificate poate fi cu ușurință pus în evidență. Riscurile emergente apar fără a le înlocui pe cele preexistente, ci coabitând cu acestea. Elementul definitoriu și constant îl reprezintă rapiditatea cu care evoluează situațiile de muncă.

## 5. Evoluția politicilor de prevenire

### 5.1. Contextul dinamic al prevenirii

Cu certitudine, caracteristica principală a schimbărilor recente este viteza cu care acestea se desfășoară. Viteza și amplitudinea acestor schimbări, precum și incertitudinile care rezultă din acestea, sunt percepute astăzi ca o amenințare. Timpul a fost întotdeauna un element important al analizelor de risc, care pot fi descrise ca fiind **„cunoștințe retrospective transformate în acțiuni de perspectivă”**.

Complexitatea sistemelor moderne de management [2] presupune un rol major pentru politicieni în determinarea nivelului de risc acceptabil din punct de vedere social. Având în vedere importanța crescândă a responsabilității sociale a întreprinderii, liniile directoare vor fi mai folositoare decât tradiționalele reglementări normative obligatorii. Adoptarea voluntară a valorilor sociale de către întreprinderi garantează respectarea individului și constituie un complement prețios al reglementărilor [1, 4, 5].

### 5.2. Necesitatea înțelegerii și anticipării

Ansamblul tuturor factorilor și tendințelor de evoluție prezentate anterior determină diferenții factori din domeniul securității și sănătății ocupaționale să își regândească politicile de prevenire și, respectiv, control al riscurilor profesionale.

Se consideră că lumea muncii, aflată într-o continuă schimbare, trebuie să tranșeze cadrul strict al analizei riscurilor specifice locului de muncă. Abordarea ar trebui să fie, de acum înainte, **anticipativă și globală**, concomitent. Astfel, accentul va fi pus pe necesitatea recunoașterii în fază incipientă a efectelor negative generate de aceste mutații și pe găsirea unor **soluții inovative**.

Pentru a fi credibil, acest demers anticipativ trebuie să răspundă obiectivelor contradictorii referitoare la detecția precoce a riscurilor emergente și obținerea unui consens larg asupra elementelor identificate.

Același **caracter consensual** și **colectiv** necesar bunei funcționări a demersului de supraveghere strategică accentuează necesitatea reducerii timpului scurs între momentul identificării unui nou risc și implementarea măsurilor de prevenire adecvate. În acest mod de abordare, schimbul de informații devine de o importanță capitală.

### 5.3. Necesitatea unei preveniri adaptate

Complexității mediului de muncă i s-au adăugat și schimbările recente, cum sunt restructurarea, redimensionarea, privatizarea marilor companii, noile relații contractuale (de exemplu, subcontractarea și munca temporară) și lucrul la distanță etc. În plus, descentralizarea și diversificarea nivelurilor decizionale și a actorilor-cheie presupun un management al riscurilor din ce în ce mai dispersat [17]. Se impune o abordare nouă a prevenirii riscurilor, care implică noi structuri de coordonare și o mai mare expertiză.

Experții consideră că, dată fiind lipsa de timp, această expertiză ar trebui să se bazeze pe o **abordare intuitivă** și **euristică**. Diversificarea înseamnă că noile abordări ar trebui să fie **holistice** și **integrate**, în vederea asigurării participării tuturor factorilor implicați în sistemul de muncă [18].

Pentru a identifica un risc emergent se poate recurge la schematizarea propusă de EU-OSHA pentru riscurile fizice, psihosociale și biologice [10, 14]. Riscul trebuie să fie, concomitent, nou și în creștere. Se impune necesitatea de a continua studiile, cercetările, schimburile informaționale, îndeosebi cu referire la subcontractare, riscuri psihosociale, efectele stresului pe termen lung și nanotehnologii. O serie de **principii de bază** pot ghida demersul de prevenire a riscurilor emergente pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, și anume:

a. **Promovarea securității începe cu educația și cu modificarea atitudinii:** promovarea securității necesită atitudini pozitive. Integrarea promovării securității este strâns legată de atitudine și de comportament. Aceasta trebuie efectuată cât mai devreme posibil și este esențial ca ideile de promovare a securității să fie integrate în cadrul sistemelor de învățământ [19].

b. **Promovarea securității merge mai departe de respicerea legislației:** în timp ce prevenirea accidentului poate fi o obligație legală, promovarea securității este strâns legată de introducerea inovației în cadrul proceselor inițiale. Promovarea securității nu poate fi impusă prin legislație.

c. **Promovarea securității și prevenirea accidentelor se completează reciproc:** este nevoie să se adauge elemente de bună practică la cerințele impuse de legislație. Exemplele de bună practică devin tot mai importante, întrucât legislația nu asigură decât un cadru general.

d. **Analiza comparativă aplicată performanței în materie de securitate:** multe întreprinderi își compară propriile performanțe în materie de securitate cu cele ale concurenței. Pentru promovarea securității trebuie să încurajăm analiza comparativă intersectorială și societară. Analiza comparativă („benchmarking”) permite nu

numai compararea datelor statistice, ci și să identifice de exemplu de bune practici.

e. **Securitatea în muncă reprezintă o valoare umană și societară:** este necesară dezvoltarea unei culturi a managementului pozitiv al riscurilor. Securitatea trebuie integrată încă din fazele incipiente ale procesului de producție, cum ar fi faza de proiectare. Dezvoltarea unei culturi a securității reprezintă un avantaj concurențial pentru societățile comerciale [21].

## 6. Concluzii

La momentul actual, se poate afirma că o nouă tendință se conturează pe plan național și european în ceea ce privește logica prevenirii și controlului riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă. Majoritatea întreprinderilor se confruntă cu riscuri mai complexe, uneori neconfirmate încă științific, uneori de origine multifactorială, împotriva cărora încearcă să elaboreze măsuri de prevenire și protecție. Unele dintre aceste riscuri constituie însă subiectul dezbaterilor și controverSELOR care vizează caracterul profesional al naturii și originii lor.

Dificultatea va consta în asigurarea unei politici constante de securitate și sănătate în muncă **centrate pe lucrător**, într-o lume a muncii tot mai complexă, în perpetuă și rapidă schimbare, care solicită lucrătorilor tot mai multă flexibilitate. Surmontarea acestei dificultăți implică aplicarea **conceptului de anticipare** și a **principiului precauției**. Deciziile privind securitatea vor trebui adoptate, chiar și în pofida incertitudinilor, a incompletitudinii cunoștințelor disponibile sau chiar a ignoranței.

Categoriile de riscuri identificate ca emergente sunt vaste și pot să nu fie satisfăcător delimitate, în măsura în care cauzele și consecințele lor sunt deseori întrepătrunse. A le izola, fără a lua în considerare contextul economic și social care le conferă caracterul de urgență, este un demers delicat. Originea adesea multifactorială a riscurilor este o caracteristică importantă, de care se ține tot mai mult cont în materie de detecție, prevenire și control.

Noțiunea de risc emergent poate fi ambiguă și, ca urmare, greșit înțeleasă și interpretată. Ea tinde să considere că riscurile se opun unele altora și, în mod special, riscurilor clasice, când de fapt unele decurg din altele. Nu ar fi mai potrivit să se vorbească de risc în general, a cărui evoluție este determinată de activitățile profesionale care reduc solicitarea fizică, dar generează constrângeri mai mari de ordin psihic, pentru un număr crescător de lucrători? Ar exista atunci un cadru mai potrivit pentru elaborarea de instrumente apte să gestioneze în permanență schimbarea, pentru a ne organiza în scopul creării de mecanisme de prevenire ad-hoc, pentru a determina indicatori reactivi și performanți de monitorizare ai securității și sănătății în muncă, pentru a adapta mentalitățile la această perpetuă schimbare și pentru a fi pregătiți să întâlnim imprevizibilul în domenii de expertiză neexplorate până acum.

De altfel, a ne limita exclusiv la prevenirea și „repararea consecințelor” riscurilor confirmate constituie un răspuns imperfect și, mai ales, insuficient la cererile societății. Situațiile de muncă evoluează rapid și, aceleași

organisme în mod tradițional însărcinate cu riscurile profesionale, trebuie să le facă față. Modelele tradiționale de prevenire se adresează adesea unui număr de riscuri specifice, nemaifiind suficiente pentru a răspunde riscurilor noi și celor emergente. Managementul acestor riscuri se concentrează mai mult pe acțiunile corective decât pe cele preventive. Pentru a răspunde riscurilor

emergente este necesară o integrare fermă a managementului securității și sănătății în muncă în miezul proceselor principale din cadrul activității întreprinderilor. Este obligatorie o reorientare a proceselor către o gestiune proactivă a securității și sănătății profesionale, încă din primele fazele ale proceselor de producție ale companiilor.

C-as

## Bibliografie

- [1] Araque Padila, R.A., Montero Simó, M.J. (2006), *La Responsabilidad Social de la Empresa a Debate*, Icaria Editorial, Barcelona, Spain.
- [2] ASRO (2010), *SR ISO 31000 – Managementul riscurilor: Principii și linii directoare privind implementarea*, Asociația de Standardizare din România (ASRO), București, România.
- [3] Bestratén, M., Pujol, L. (2004), *Responsabilidad social y condiciones de trabajo*, Revista Prevención, Trabajo y Salud, no. 31, pp. 25-40.
- [4] CEC (2006), *Implementing the partnership for growth and jobs: making europe a pole of excellence on corporate social responsibility CSR*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council And The European Economic And Social Committee, COM(2006) 136 final, Commission of the European Communities (CEC), Brussels, Belgium (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:en:PDF>).
- [5] Cioca, L.I., Moraru, R.I. (2010), *The importance of occupational health and safety in the framework of corporate social responsibility*, Management of Sustainable Development, volume 2, no. 2, pp. 71-77.
- [6] EEC, *Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work*, Official Journal L 183, 29/06/1989, p. 0001-0008.
- [7] EUROGIP (2008), *Les risques professionnels „émergents” en Europe. Synthèse des résultats d’une enquête menée par Eurogip et éléments bibliographiques*, EUROGIP, Paris, France ([http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip\\_Synthese\\_risques\\_emergents\\_2008\\_16F.pdf](http://www.eurogip.fr/images/publications/Eurogip_Synthese_risques_emergents_2008_16F.pdf)).
- [8] EU-OSHA (2002), *New Trends in Accident Prevention due to the Changing World of Work*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Topic Center on Research – Work and Health, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/208>).
- [9] EU-OSHA (2003), *Gender issues in safety and health at work – A review*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/209>).
- [10] EU-OSHA (2005), *Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health*, Risk Observatory, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805478>).
- [11] EU-OSHA (2005), *Priorities for occupational safety and health research in the EU-25*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Working Environment Information - Working Paper, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/6805648>).
- [12] EU-OSHA (2009), *OHS in figures: stress at work - figures and facts*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), European Risk Observatory Report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg ([https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work)).
- [13] Hale, A., Hovden, J. (1998), *Management and Culture: The Third Age of Safety. A review of approaches to organisational aspects of safety, health and environment*, In: Feyer, A. and Williamson, A. (eds), *Occupational Injury: Risk Prevention and Intervention*, Taylor & Francis, London, UK.
- [14] Moraru, R.I. (2012), *Current Trends and Future Developments in Occupational Health and Safety Risk Management*, In: Emblemavag, J. (Ed.), *Risk Management for the Future – Theory and Cases*, InTech, Rijeka, Croatia.
- [15] Moraru, R.I., Cioca, L.I. (2011), *Nanosecuritate*, Editura Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, Romania.
- [16] Pitariu, H. (1981), *Psihologie industrială*, Universitatea Babeș-Boylai, Cluj-Napoca.
- [17] Rahimi, M. (1995), *Merging strategic safety, health and environment into total quality management*, International Journal of Industrial Ergonomics, no. 16, pp. 83-94, Elsevier, London, U.K.
- [18] Reese, Ch.D. (2009), *Occupational health and safety management: a practical approach*, 2nd Edition, CRC Press, Boca Raton, Florida, USA.
- [19] Schein, E. H. (1985), *Organizational culture and leadership*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, USA.
- [20] Vartia, M. (2001), *Consequences of workplace bullying with respect to well-being of its targets and the observers of bullying*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, no. 27, pp. 63-69.
- [21] WHO (1994), *Global Strategy on Occupational Health for All. The Way to Health at Work (WHO/OCH/95.1)*, Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centres in Occupational Health, 11-14 October 1994, Beijing, China, World Health Organization (WHO), Geneva, Switzerland ([http://www.who.int/occupational\\_health/en/oestrategy.pdf](http://www.who.int/occupational_health/en/oestrategy.pdf)).
- [22] Zink, K.J. (1996), *Continuous improvement through employee participation. Some experiences from a long-term study in Germany*, In: Brown Jr., V.O. and Hendrick, H.W. (eds), *Human Factors in Organizational Design and Management*, Brown Jr., V.O. and Hendrick, H.W. (eds), Elsevier Science, pp. 155-160.