CONSILIUL ECONOMIC ŞI SOCIAL
Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, Bucureşti, cod poştal: 020027
Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34 Fax: 021.316.31.31
021.310.23.57, 021.316.31.33
Cod fiscal: 10464660 E-mail: ces@ces.ro www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare." *(Art. 141 din Constituția României revizuită)*

CONSILIUL ECONOMIC ŞI SOCIAL
Intrare Nr. 1355
Ziua 28 Luna 02 An 23

AVIZ

referitor la propunerea legislativă privind digitalizarea unor activităţi din domeniul Sănătăţii şi securităţii în muncă şi Apărării împotriva incendiilor (b52/8.02.2023)

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *propunerii legislative privind digitalizarea unor activităţi din domeniul Sănătăţii şi securităţii în muncă şi Apărării împotriva incendiilor (b52/8.02.2023).*

CONSILIUL ECONOMIC ŞI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic şi Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 28.02.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **NEFAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarea **motivare:**

- inițiativa nu face distincția între două activități diferite, sănătatea și siguranța în muncă (SSM) și situațiile de urgență (SU). Aceste activități sunt gestionate de ministere diferite și, cu toate că serviciile externe de SSM și SU acoperă ambele activități, acestea presupun autorizări și cursuri de specializare diferite;
- inițiativa legislativă impune tuturor angajatorilor obligația ca, în decurs de doi ani, să își transfere toată activitatea SSM și SU în format electronic, fără a fi luate în considerare aspecte ce țin de posibilitatea materială sau accesul la resurse IT;
- așa cum se înțelege din propunerea legislativă, în aplicația „Registrul instructajelor

periodice" angajatorul va încărca fişele de risc ale salariaţilor, tematicile de instruire şi evaluarea de risc, urmând ca salariaţii să acceseze aplicaţia printr-un cont dedicat (accesat prin intermediul unui nume de utilizator şi al unei parole) şi să semneze cu semnătură electronică sau biometrică. Nu sunt însă luate în calcul situaţiile în care salariatul nu semnează instruirea în Registrul menţionat anterior, în cazul unui control ITM angajatorul putând fi sancţionat ca urmare a constatării nesemnării instruirii sau a semnării după depăşirea termenului;

- noua modificare a legislaţiei SSM doar prevede posibilitatea de a utiliza fişe de instruire în format electronic şi semnate cu semnătură electronică, însă nu impune obligativitatea acestora. Prin urmare, având în vedere dificultăţile de implementare ce pot conduce la depăşirea termenelor de instruire sau chiar lipsa instruirilor, trebuie păstrată în continuare posibilitatea încheierii fişelor SSM în format fizic;
- în ceea ce priveşte prevederile art. 1 alin. (2) şi art. 3 alin. (3):
  - referitor la Legea nr. 307/2006, problematica vizată intră în competenţa Ministerului Afacerilor Interne, prin Departamentul pentru Situaţii de Urgenţă, prin Inspectoratul General pentru Situaţii de Urgenţă (pompierii militari). În proiectul de lege nu se precizează care este relaţia dintre Inspecţia Muncii si Inspectoratul General pentru Situaţii de Urgenţă privind gestionarea datelor din acest Registru;
  - cu privire la certificatele medicale prevăzute în Codul muncii, în fapt, fişele de aptitudini, acestea sunt reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 355/2007, precum şi prin Legea nr. 319/2006şi Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006, cu modificările si completările ulterioare;
  - Registrul Instructajelor Periodice face o corelaţie intre 3 acte normative, fapt care va crea mari probleme de gestionare pentru participanţii la completarea acestui instrument;
  - textul propus prin propunerea legislativă ar trebui supus consultării Ministerului Sănătăţii şi Ministerului Afacerilor Interne/ Departamentul pentru Situaţii de Urgenţă/ Inspectoratul General pentru Situaţii de Urgenţă în ceea ce priveşte utilizarea semnăturilor electronice pentru instructaje, şi transmisă obligaţia de modificare a legislaţiei subsecvente apărării împotriva incendiilor precum ar fi: OMAI nr.712/2005 pentru aprobarea „Dispoziţiilor generale privind instruirea salariaţilor în domeniul situaţiilor de urgenţă" Anexa - în special Cap. III, precum şi Hotărârea Guvernului nr. 355/ 2007;
- în ceea ce priveşte prevederile art. 3 alin. (1):
  - documentele la care se face referire (tematici de instruire şi evaluările de

riscuri) sunt documente care, în funcție de evenimentele care au loc în cursul anului, pot fi modificate, actualizate, completate permanent, așa încât trebuie să existe posibilitatea înlocuirii lor în acest Registru ori de câte ori este nevoie;

- raportat la prevederile art. 3 alin. (4):
  - este necesar să se specifice dacă este vorba despre fișele de instruire SSM. În acest caz, ar fi vorba de un volum imens de muncă și de documente. Există activități cu risc în care frecvența instruirilor este lunară, nu anuală sau semestrială;
  - o soluție posibilă ar fi să se încarce tabele de evidență a datei de valabilitate, certificate cu semnătura unui reprezentant desemnat de angajator;
  - o soluție posibilă ar fi introducerea posibilității realizării electronice a instruirii, pentru activități de birou, IT etc., prin intermediul unor platforme care să genereze rapoarte nominale cu data, ora, rezultatul testării, iar aceste rapoarte să fie, eventual, semnate electronic de persoanele desemnate de angajator;
- în ceea ce privește prevederile art. 3 alin. (6) și alin. (7):
  - se impune a fi specificat că este vorba despre fișa de aptitudine, eliberată în urma controlului medical de medicina muncii, reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 355/2007. Referirea la Codul Muncii este insuficientă, acesta stabilind doar obligații generale în domeniul supravegherii stării de sănătate a salariaților;
  - dacă se vor încărca fișele de aptitudine ca atare, va fi generat un volum imens de muncă și de informație. O soluție posibilă ar fi să se încarce tabele de evidență a datei de valabilitate, certificate cu semnătura unui reprezentant desemnat de angajator. Fișele ca atare se păstrează electronic atât la emitent (clinicile de medicină), cât și la angajator;
- în cuprinsul propunerii se face referire doar la fișele de instructaj, materialele de instruire si evaluare a riscurilor, însă Legea nr. 319/2006 este mult mai complexă, iar propunerea nu cuprinde toate punctele din art. 13 privind obligațiile angajatorilor, și nici cercetarea accidentului de muncă;
- estimarea de cost de 350.000 lei include doar producția soft-ului, pierzând din vedere costul cu spațiul de stocare, care, în câțiva ani, poate deveni foarte mare. Sunt 4 milioane de angajați, ceea ce înseamnă minim 8 milioane de fișe de instruire electronice pe an, plus alte (minim) 4 milioane de fișe de aptitudini, adăugându-se în plus evaluările de risc, tematicile și materialele de instruire. La aceste documente, care se emit anual, se adaugă 2 instruiri pe an și un control periodic de medicina muncii. Mai mult chiar, există și locuri de muncă unde numărul acestora

este semnificativ mai ridicat;

- inițiativa creează o nouă îndatorire în contul angajatorului, aceea de a încărca în acest registru foarte multe documente. Chiar dacă se automatizează aceste procese, este nevoie de cineva care să monitorizeze că aceste lucruri chiar se întâmplă. Mai mult, la art.6 alin. (5) se menționează că fișele de instruire se arhivează de către angajator, în condițiile legii, astfel că nu se observă care este avantajul acestei digitalizări;
- o rezolvare ar putea consta în modificarea modului de calculare al comisionului pentru fondul de accidente. În acest moment, companiile cu același cod CAEN plătesc același procent pentru comisionul pentru fondul de accidente, indiferent dacă au avut 10 accidente sau nu au avut niciun accident. O funcționare similară cu cea din asigurări (pe bază de bonus/malus) ar aduce motive financiare clare pentru a investi în protecția sănătății si securității salariaților;
- pentru domeniul situațiilor de urgență este necesară o actualizare a legislației. În prezent, un nou angajat trebuie să petreacă prima zi de lucru (8 ore) parcurgând următoarele subiecte:

  a) conținutul actelor normative care reglementează managementul situațiilor de urgență și activitatea de apărare împotriva incendiilor, precum și actele normative specifice palului operatorului economic sau instituției;

  b) managementul situațiilor de urgență și modul de organizare a activității de apărare împotriva incendiilor la nivelul operatorului economic sau al instituției;

  c) mijloacele tehnice de prevenire și stingere a incendiilor cu care sunt echipate construcțiile, instalațiile, amenajările și modul de utilizare a acestora, precum și mijloacele tehnice existente și planificarea resurselor pentru realizarea măsurilor de protecție civilă;

  d) formele și metodele specifice de prevenire și stingere a incendiilor;

  e) modul de acțiune în cazul producerii unei situații de urgență și în căzui observării și anunțării unui incendiu;

  f) acțiunile ce trebuie întreprinse pentru limitarea și înlăturarea urmărilor situațiilor de urgență.

  În a doua zi de lucru (încă 8 ore), parcurge alte subiecte:

  a) caracteristicile fizico-chimice ale substanțelor, materialelor și produselor utilizate la locul de muncă;

  b) condițiile care determină ori favorizează producerea accidentelor și avariilor tehnologice și cauzele potențiale de incendiu și/sau de explozie specifice locului de muncă, măsurile de prevenire a acestora;

c) descrierea, funcționarea, monitorizarea și modul de intervenție la instalațiile și sistemele de siguranță ale mașinilor și utilajelor de la locurile de muncă, inclusiv cele de prevenire a avariilor tehnologice;

d) descrierea, funcționarea, amplasarea și modul de acționare a instalațiilor, utilajelor, aparatelor, dispozitivelor și mijloacelor de protecție împotriva incendiilor;

e) concepția de intervenție în cazul producerii unei situații de urgență și conținutul documentelor operative de răspuns;

f) sarcini specifice pentru prevenirea situațiilor de urgență, cauzelor potențiale de incendiu și realizarea măsurilor specifice de protecție civilă.

Astfel, un angajat nou parcurge în primele două zile de lucru mai mult de 8% din durata unui curs de specializare cadru tehnic PSI;

- frecvența instruirilor și durata acestora (minim 2 ore), plus completarea cu pix cu pastă sau stilou aduc multă activitate birocratică, repetitivă, ajungându-se să se piardă din vedere interesul primordial, acela de a livra angajaților informații care să ii ajute, fie că lucrează la sediul angajatorului, fie de acasă;
- nu este clar cum vor fi semnate instructajele de către angajați și cine va furniza semnături electronice avansate/calificate acestora;
- nu se menționează ce se va întâmpla după trecerea perioadei de 2 ani în care este opțională înregistrarea pe platformă, dacă angajații nu dețin semnături electronice pentru semnarea instructajului. Semnarea în format fizic a instructajelor și scanarea acestora pentru a fi înregistrate în platformă este o nouă sarcină birocratică adăugată angajatorilor;
- obligarea la înscrierea exclusiv electronică, fie și peste 2 ani, a instructajelor de SSM în acest Registru ar putea să incumbe și obligația ca toți salariații din România să dețină semnături electronice, pentru că numai în acest fel s-ar putea certifica realizarea în fapt a acelor sesiuni de instruire. Doar salariații pot și trebuie să certifice acele mențiuni printr-o semnătură care nu va putea fi decât electronică. Obligarea tuturor persoanelor adulte să dețină și să utilizeze semnături electronice este excesivă. O soluție alternativă, în spirtul acestei inițiative, ar putea fi actualizarea listei de documente care trebuie înscrise in REVISAL pe răspunderea angajatorului.

Președinte,

Bogdan SIMION