

SĂNĂTATEA ȘI SECURITATEA ÎN MUNCA

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, avocat, baroul
București (România)

SUMMARY

The law establishes general principles referring professional risk prevention, health protection and workers security, elimination of risks and accident factors, informing, consulting, legal participation, training of workers and their representatives, as well as general directions for implementation of these principles.

Legea stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidente, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Noțiuni generale

Asigurarea sănătății și securității salariaților în procesul muncii revine angajatorului. Potrivit prevederilor art.171 alin. 1 și 2 din Codul Muncii, angajatorul are obligația să ia toate măsurile de "protecție a muncii", termen ce era folosit în Codul Muncii vechi, în prezent nu se mai folosește nici în Codul Muncii nou.

În art. 4 alin.(2) litera n din Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă, securitatea și sănătatea în muncă este definită ca ansamblu de activități instituționalizate având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de desfășurare a procesului de muncă, apărarea vieții, integrității fizice și psihice, sănătății lucrătorilor și a altor persoane participante

la procesul de muncă.

Sintagma „sănătate și securitate în muncă” a fost preluată din legislația Organizației Internaționale a Muncii, din reglementările Uniunii Europene. Legea nr. 319/14.07.2006² a securității și sănătății în muncă transpune Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă.

Legea stabilește principii generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidente, informarea, consultarea, participarea echilibrată potrivit legii, instruirea lucrătorilor și reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Prevederile acestei legi se aplică în toate sectoarele de activitate, făcând excepție cazurile în care apar activități specifice serviciilor publice ca cele ale forțelor armate, ale poliției și cazurile de inundații, dezastre și pentru realizarea măsurilor de protecție civilă.

Reglementarea securității și

sănătății în muncă în dreptul internațional și intern

a) Reglementarea securității și sănătății în muncă în dreptul internațional

La nivel internațional convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM) sunt principalul izvor al dreptului internațional al muncii care prevăd:

- obligația statelor membre care le ratifică;
- sunt acte juridice adoptate în Conferințele Internaționale ale Muncii;
- sunt interpretate numai de Curtea Internațională de Justiție.

Organizația Internațională a Muncii adoptă recomandări pe care statele membre nu sunt obligate să le aplice, ele nu trebuie ratificate, de regulă aceste recomandări urmează convențiilor. Prin recomandări convențiile se completează.

Din convențiile care se referă la protecția sănătății și securității în muncă se pot enumera următoarele:

- nr. 12/1921 privind despăgubirile pentru accidente de muncă în agricultură;
- nr. 17/1925 privind despăgubirile în muncă;
- nr. 18/1925 asupra bolilor profesionale;
- nr. 19/1925 asupra egalității de tratament în cazul accidentelor de muncă;
- nr. 25/1927 privind asigurarea pentru caz de boală în agricultură;
- nr. 28/1929 privind protecția docherilor împotriva accidentelor;
- nr. 32/1932 revizuită privind protecția docherilor;
- nr. 37/1933 privind asigurarea pentru invaliditate în industrie;
- nr. 38/1933 privind asigurarea pentru invaliditate în agricultură;
- nr. 39/1933 privind asigurarea pentru

caz de deces în agricultură;

- nr. 41/1934 revizuită privind bolile profesionale;
- nr. 55/1932 privind obligațiile armatorului în caz de boală a marinarilor sau accident al marinarilor;
- nr. 56/1936 privind asigurarea în caz de boală a marinarilor;
- nr. 62/1937 privind măsurile de securitate în construcții;
- nr. 81/1947 asupra inspecției muncii;
- nr. 119/1963 privind protecția utilajelor;
- nr. 120/1964 privind igiena în comerț și birouri;
- nr. 121/1964 privind prestațiile în caz de accidente de muncă și de boli profesionale;
- nr. 127/1967 privind greutatea maximă a încărcăturilor care pot fi transportate de un singur lucrător;
- nr. 130/1969 privind îngrijirile medicale și indemnizațiile în caz de boală;
- nr. 134/1970 privind prevenirea accidentelor marinarilor;
- nr. 136/1971 privind benzenul;
- nr. 139/1974 privind cancerul profesional;
- nr. 148/1977 privind mediul de muncă - poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile;
- nr. 152/1979 privind securitatea și igiena în administrațiile portuare;
- nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- nr. 161/1985 privind serviciile de sănătate în muncă;
- nr. 162/1986 privind azbestul;
- nr. 164/1987 privind protecția sănătății și îngrijirile medicale acordate marinarilor;
- nr. 167/1988 privind securitatea și sănătatea în construcții;
- nr. 170/1990 privind produsele chimice;
- nr. 172/1991 privind condițiile de

muncă în hoteluri și restaurante ;

- nr.174/1993 prevenirea accidentelor industriale majore;

- nr.176/1995 privind securitatea și sănătatea în mine;

- nr.178/1996 privind inspecția muncii pentru mineri;

- nr. 184/2001 privind securitatea și sănătatea în agricultură.

Din convențiile enumerate se consideră convenție etalon clasică³ Convenția nr.102/1952 privind instituirea unor norme minimale de securitate socială, aceasta permițând statelor cu o economie în dificultate sau cu resurse medicale reduse să poată ratifica convenția și, ulterior, pe măsura dezvoltării, să acopere și alte riscuri, în afara celor trei cerute inițial. Sunt convenții considerate moderne, elaborate după cel de-al Doilea Război Mondial, convențiile care apără securitatea socială cum sunt:

- Convenția nr. 103/1952 (revizuită) asupra protecției maternității;

- Convenția nr.118/1952 asupra egalității de tratament;

- Convenția nr.121/1964 asupra prestațiilor în caz de accidente de muncă și boală profesională;

- Convenția nr. 128/1967 privind prestațiile de bătrânețe și supraviețuire;

- Convenția nr.155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor ș.a.

Dacă se studiază cu atenție legislația României, elaborată până la această dată, am putea considera că cea privind asigurările sociale există, fiind adoptată după 1990 și că există din condițiile impuse de O.I.M. posibilitatea ratificării convenției clasice.

România a ratificat unele convenții cum ar fi: nr.81/1974, 34/1970,136/1971, 138/1973,127/1967. Atât convențiile, cât și recomandările se referă la unele domenii de activitate și pot avea caracter general.

Dreptul internațional al muncii se preocupă de ocuparea forței de muncă, de protecția contra riscurilor, de securitatea socială, de protecția muncii tinerilor și a femeilor, de inspecția și administrarea muncii, de muncitorii migranți.

b) Reglementarea securității și sănătății în dreptul comunitar

Dreptul european al muncii reprezintă parte a dreptului internațional al muncii care se realizează din reglementări ce sunt adoptate de Consiliul Europei, de Uniunea Europeană care este denumit drept social comunitar.

Din cele mai importante documente adoptate sunt Actul European Unic în 1987, tratatul de la Maastricht în 1992 și anexele sale, Carta Socială Europeană, elaborată în 1961, revizuită în 1968, de Consiliul Europei.

Carta Socială Europeană a fost semnată la Torino în anul 1961, a intrat în vigoare în 1965, nu este numai o declarație, este complexă și reglementează 19 drepturi sociale (fundamentale) în domeniul muncii, angajării, relațiilor sociale și securității sociale. Nu este ratificată de România.

Codul european de securitate socială⁴ este singurul instrument ce definește normele europene de securitate socială, cuprinde nouă domenii, stabilește praguri minime de protecție, pe care statele trebuie să le asigure. Codul european de securitate socială a fost adoptat în 1964, a intrat în vigoare în 1968 și a fost revizuit în 1990.

În Uniunea Europeană s-au adoptat directive care pot fi generale sau sectoriale.

Astfel, în ceea ce privește securitatea și sănătatea muncii, statele membre ale comunității europene aplică directiva-cadru nr.89/391 din 12 iunie 1981⁵, ce are un caracter general, aceasta promovează ameliorarea securității și sănătății locurilor

de muncă, este modificată prin Regulamentul nr.1882/2002/ din 23 septembrie 2003 așa cum prevede art.137 din Tratatul de Instituire a Comunității Europene stabilind pentru membrii comunității obligația aplicării. Conținutul directivei se referă la dispoziții generale privind eliminarea și prevenirea factorilor de risc, a accidentelor de muncă. Se regăsesc prevederi referitoare la cheltuielile de organizare a măsurilor de securitate și sănătate care se suportă de angajator. Aplicarea acestei directive a însemnat din anul 1989, când a fost adoptată, până în anul 1993 alte 19 directive de aplicare, de această dată acestea fiind directive sectoriale cum ar fi cea referitoare la riscurile de accidente majore în unele sectoare ale industriei din 1982 etc. Parte din directive au preluat conținutul convențiilor internaționale privind securitatea și sănătatea.

La nivel european sunt cunoscute trei tendințe în relațiile dreptului comunitar, că legislația națională nu se reduce la modelul european, că există coordonarea legislației și că se urmărește armonizarea legislației, apropierea ei și unificarea legislațiilor statelor membre, astfel rezultând *acquis-ul* comunitar.

Dreptul european al muncii cuprinde reglementări privind libera circulație a persoanelor, timpul de lucru, munca cu timp parțial, munca pe durată determinată, șomaj și ocupare, protecția lucrătorilor în caz de insolubilitate a angajatorului, protecția tinerilor în muncă, concedieri colective, securitate socială.

c) Reglementarea securității și sănătății în muncă în dreptul intern

În România reglementările în materia sănătății și securității sunt Codul Muncii, Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă, Legea nr.346/2002

privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale⁶, Legea minelor nr.85/2003⁷, Legea nr.156/2000⁸ privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, Legea nr.108/1999⁹ pentru înființarea și organizarea inspecției muncii, republicată; la aceste legi se adaugă nenumăratele hotărâri ale guvernului prin care se stabilesc Normele de aplicare sau ordine emise de ministrul de resort cu privire la aplicarea normelor sau aprobarea regulamentelor de organizare și funcționare a unor instituții cu atribuții în domeniul securității și sănătății.

Toate contractele, fie cel colectiv la nivel național, fie contractele colective de muncă încheiate la nivel de ramură, fie contractele colective încheiate la nivelul fiecărei instituții, au prevăzute clauze referitoare la condițiile de muncă și protecția muncii. Clauzele pot fi negociate având în vedere legislația în domeniu ce se aplică la acea dată.

Se acordă o deosebită importanță dispozițiilor consacrate sănătății și securității în muncă, încât unele instituții, organizații, unități au adoptate regulamente interne, instrucțiuni ce trebuie respectate de angajați.

Principiile securității și sănătății muncii

Protecția muncii¹⁰ pe plan intern se caracterizează prin anumite principii, reguli care stau la baza ei, o caracterizează și o individualizează.

Cele mai importante principii sunt:

1. **Protecția muncii este o problemă de stat**, în primul rând, pentru că statul stabilește și reglementează sistemul de sănătate și securitate în muncă, apoi creează organele de specialitate pentru a asigura urmărirea aplicării și respectării normelor de angajatori și salariați și nu în cele din urmă, statul este și cel care

realizează controlul acestei activități.

2. Legătura indisolubilă între dreptul la muncă și protecția muncii. România fiind un stat social¹¹, dreptul la muncă nu numai că este consacrat ca un drept fundamental cetățenesc, dar el se află în strânsă corelație cu dreptul de protecție socială a salariaților, care include și protecția muncii¹².

Pentru¹³ realizarea integrală a dreptului la muncă este necesară asigurarea unor condiții în care munca să se desfășoare în așa fel încât viața și sănătatea celor care își exercită acest drept fundamental să fie apărute. Dacă n-ar fi așa, însuși dreptul la muncă nu s-ar putea realiza deplin, ar avea un caracter formal.

3. Integrarea organică a protecției muncii în procesul de muncă, principiu la care se referă art. 1 din Legea nr.90/1996, republicată. Procesul de muncă nu poate avea loc fără a se respecta normele de protecție a muncii. Ca în toate situațiile speciale, legislația pune condiția prevenirii unor accidente de muncă. Activitatea de protecție a muncii are ca scop principal asigurarea desfășurării normale a procesului de muncă fără evenimente de genul accidentelor în muncă și a bolilor profesionale.

4. Îmbinarea intereselor unității cu cele ale salariaților în cadrul reglementărilor privind protecția muncii. Numai respectând normele de protecție a muncii putem să discutăm despre acest principiu.

5. Prioritatea funcției preventive a dispozițiilor legale referitoare la protecția muncii față de cea sancționatorie. Acest principiu este important deoarece protecția muncii în toate cazurile trebuie să aibă la bază preîntâmpinarea producerii accidentelor și a bolilor profesionale. Deoarece, a nu avea

accidente, a nu se înregistra salariați bolnavi datorită bolilor profesionale înseamnă apărarea vieții și sănătății angajaților, înseamnă productivitate, înseamnă desfășurarea procesului de activitate în condiții normale.

Organizația Internațională a Muncii are la bază în această direcție trei principii:

- munca trebuie efectuată într-un mediu salubru, corespunzător, sănătos;
- condițiile de muncă trebuie să fie în concordanță cu binele și cu demnitatea lucrătorului;
- munca trebuie să ofere veritabile posibilități pentru ca lucrătorul să se realizeze personal, să se dezvolte și să servească societatea.

În afară de Organizația Internațională a Muncii, un rol deosebit îl are Carta Socială Europeană, care, intrată în vigoare în anul 1964, a fost ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.

Principiile fundamentale ale dreptului internațional al muncii sunt:

- neîngrădirea dreptului la muncă;
- garantarea negocierii colective și individuale a condițiilor de muncă;
- protecția muncii la locurile de muncă pentru salariați;
- caracterul general obligatoriu al disciplinei muncii;
- simularea pregătirii și perfecționarea profesională;
- asigurarea dreptului de asociere;
- garantarea dreptului la grevă al salariaților pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale.

Organizarea măsurilor de sănătate și securitate a muncii

Măsurile de sănătate și securitate a muncii potrivit legislației interne trebuie să preocupe toți angajatorii persoane juridice sau persoane fizice care au angajați.

Persoane juridice sau fizice pot fi: autoritățile și instituțiile publice, agenții economici, asociațiile, fundațiile, organizațiile nonprofit, asociațiile familiale, persoanele fizice autorizate. De aici concluzia că normele de sănătate și securitatea muncii se aplică în toate domeniile economico-sociale din sectorul public sau privat și tuturor persoanelor care participă la procesul muncii.

Securitatea și sănătatea în muncă se vor asigura în funcție de domeniul de activitate, de risc, de capacitatea angajatorului și, respectiv, de numărul de angajați. Fiecare angajator trebuie să dețină personal cu atribuții în domeniul protecției muncii. Normele de protecție a muncii stabilesc obligații ale angajatorului și ale angajatului.

Obligațiile angajatorului în România sunt cuprinse în art. 173, 174, 176, 177 din Codul Muncii și art. 7 din Legea nr. 319/2006.

În lege, la articolul precizat mai sus, se referă la măsuri cum ar fi:

- a) asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;
- b) prevenirea riscurilor profesionale;
- c) informarea și instruirea lucrătorilor;
- d) asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Angajatorul are obligația de a adapta măsurile expuse mai sus ținând seama de modificarea condițiilor și pentru îmbunătățirea situațiilor existente, totodată, îi revin obligații respectând următoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursă;
- d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea posturilor de muncă și de producție, alegerea

echipamentelor de muncă și de producție, în vederea reducerii monotoniei muncii, a muncii cu ritm predeterminat și a diminuării efectelor acestora asupra sănătății;

e) adaptarea la progresul tehnic;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau ceea ce este mai puțin periculos;

g) dezvoltarea unei politici de prevenire coerente care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor din mediul de muncă;

h) adaptarea, în mod prioritar, a măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;

i) furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Pe lângă aceste obligații, în funcție de natura activităților întreprinderii, angajatorul mai are și alte obligații, cum ar fi:

a) evaluarea riscului pentru securitate și sănătatea lucrătorilor, alegerea echipamentelor de muncă, a substanțelor sau preparatelor chimice utilizate și la amenajarea locurilor de muncă;

b) după evaluare să ia măsuri de prevenire, precum și să implementeze metode de lucru și de producție aplicate de către angajator; să asigure îmbunătățirea nivelului securității și a protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în ansamblul activității întreprinderii;

c) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, când îi încredințează sarcini;

d) să asigure planificarea și introducerea de noi tehnologii, să facă obiectul consultărilor cu lucrătorii sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor; determinarea alegerii

echipamentelor, de condițiile de muncă și mediul de muncă;

e) să ia măsuri corespunzătoare pentru ca, în zonele de risc ridicat specific, accesul să fie permis numai lucrătorilor instruiți.

Când într-o întreprindere își desfășoară activitatea lucrători din mai multe întreprinderi, angajatorul va respecta și obligațiile care-i revin prin regulamentele tuturor întreprinderilor.

Aceste măsuri au fost impuse și de reglementările Uniunii Europene prin Directiva nr.89/391/1989 prin Norme generale de protecție a muncii.

Coordonarea și controlul realizării protecției muncii în România aparține Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Inspecției Muncii ca organ de specialitate al administrației publice centrale subordonat ministerului de resort, Ministerului Sănătății și altor organe cu atribuții în domeniu (Comisia Națională

pentru Controlul Activității Nucleare, Inspecția pentru Construcții etc.).

Sindicatele acționează la toate nivelurile pentru realizarea măsurilor de sănătate și securitate a muncii.

În concluzie, se poate aprecia că din normele internaționale de siguranță și sănătate în muncă au fost preluate în normele comunitare (europene) și în normele românești, uneori impuse, alteori necesare reglementările în domeniu.

Deoarece România este membru fondator, din anul 1919, al Organizației Internaționale a Muncii, la elaborarea noului Cod al Muncii au fost avute în vedere:

- convențiile Organizației Internaționale a Muncii, ratificate de țara noastră;

- cerințele Cartei Sociale Europene a Consiliului Europei, ratificate și de România prin Legea nr.74/1999, document considerat ilustrativ pentru problematica muncii în acest nou secol.

BIBLIOGRAFIE

1. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, "Dreptul muncii", Editura Lucman, București, 2004.
2. Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mărioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, "Dreptul Muncii", Editura Rosetii, București, 2004.
3. Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Murariu, Florin Vasilescu, Ioan Vida, "Constituția României comentată și adnotată", Regia Autonomă Monitorul Oficial, București.
4. Tratatul de instituire a unei Constituții europene, text integral, ediția a 2-a revizuită, București: Institutul European din România, 2005.
5. Constituția României, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 767/31.10.2003.
6. Legea nr.53/2000, Codul Muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 72 din 24.01.2003.
7. Legea nr.177/2000, republicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 47 din 29 ianuarie 2001.
8. Legea nr.90/1996, modificată și republicată, republicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.47 din 29.01.2001, abrogată prin Legea nr.319/2006.

9. Legea nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I nr.454 din 27 iunie 2002.

10. Legea minelor nr.85/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.197 din 27 martie 2003.

11. Legea nr.156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate.

12. Legea nr.108/1999 pentru înființarea și organizarea inspecției muncii, republicată, publicată în Monitorul Oficial partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

13. Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 646 din 26.07.2006.

14. Legea nr. 74/1999 pentru ratificarea Cartei Sociale Europene revizuită, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.193 din 04.05.1999.

NOTE

¹ Legea nr.53/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 72 din 24.01.2003.

² Legea nr. 319/14.07.2006 a securității și sănătății în muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 646 din 26.07.2006.

³ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mărioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, " Dreptul Muncii ", Editura Rosetti, București, 2004. - P. 103.

⁴ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mărioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca, " Dreptul Muncii ", Editura Rosetti, București, 2004. - P. 115.

⁵ Publicată în J.O.C.E. nr. L 83 din 29 iunie 1989.

⁶ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.454 din 27 iunie 2002.

⁷ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr.197 din 27 martie 2003.

⁸ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 364 din 4 august 2000.

⁹ Publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 740 din 10 octombrie 2002.

¹⁰ Dr.Eufemia Vieriu, dr.Dumitru Vieriu, "Dreptul muncii", Editura Lucman, 2004, Bucuresti. - P. 409.

¹¹ Art.41 din Constituție.

¹² Mihai Constantinescu, Ion Deleanu, Antonie Iorgovan, Ion Murariu, Florin Vasilescu, Ioan Vida. "Constituția României comentată și adnotată", Regia Autonomă Monitorul Oficial, Bucuresti, 1999. - P. 97.

¹³ Alexandru Țiclea, Andrei Popescu, Mărioara Țichindelean, Constantin Tufan, Ovidiu Ținca. " Dreptul Muncii ", Editura Rosetti, București, 2004. - P. 615.

Pr z t : 4 mbri 2010.

Recenzt: Nicolae ROMANDAȘ, doctor în drept, profesor universitar.

E-mail: sae@aap, gov.md