

# ARMONIZAREA LEGISLAȚIEI NAȚIONALE PRIVIND SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN ACTIVITATEA DE MUNCĂ A TINERILOR SALARIAȚI CU PREVEDERILE LEGISLAȚIEI EUROPENE

Nicolae Romandaș,  
doctor în drept, conferențiar universitar, AAP

## SUMMARY

*The article deals with an analysis of steps undertaken by Romania in the last period on the way to harmonize the national legislation with the community one in the field of security and labour health, focusing on youths as a vulnerable category of wage-earners from the point of security and labour health.*

43

### Rezumat:

În lucrarea de față autorul face o analiză a pașilor parcursi de România în ultima perioadă pe calea armonizării legislației naționale cu cea comunitară, surprinzând momentul actual de preocupări și transformări care se produc în domeniul securității și sănătății în muncă, avînd în prim-plan tinerii, apreciați ca o categorie de lucrători vulnerabilă din punct de vedere al securității și sănătății în muncă.

Adaptarea și armonizarea legislației interne privind securitatea și sănătatea în muncă la normele juridice ale Uniunii Europene precum și transpunerea în legislația R.Moldova a normelor comunitare și concordanța dintre cele două

categorii de norme a devenit astăzi o realitate.

Pe lângă procesul de armonizare legislativă, aceasta presupune și partea de implementare a prevederilor legislației ce țin de instituțiile abilitate cu rol în aplicarea strategiei privind politica națională de securitate și sănătate în muncă.

Normele juridice cu privire la securitatea și sănătatea în muncă se refera la protecția tuturor salariaților. Cu toate acestea, tinerii slalariați reprezintă o categorie aparte, debutanți în activitate și la locul de muncă, cărora le lipsește experiența în muncă și cea referitoare la riscurile pentru securitate și sănătate existente la locul de muncă; ei sunt expuși într-o măsură mai mare pericolelor decît colegii lor cu o vechime

mai mare în muncă. Salariații tineri sunt cei mai vulnerabili într-un mediu de muncă în care nu există măsuri corespunzătoare de securitate și sănătate. Ei au nevoie de o bună consiliere, de informare și supraveghere, precum și de locuri de muncă potrivite, sigure și sănătoase. Fiecare loc de muncă ar trebui să beneficieze de un sistem de management al securității și sănătății în muncă, care să asigure protejarea tuturor angajaților și, în mod special, a lucrătorilor tineri.

Nerespectarea reglementărilor legale în materie contribuie la creșterea probabilității de producere a accidentelor de muncă. Accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale se produc din cauza echipamentelor nesigure, condițiilor de muncă generatoare de stres, ritmului înalt de lucru, lipsei de instruire și supraveghere și lipsei procedurilor și controlului.

În conformitate cu statisticile europene, rata accidentelor de muncă în cazul salariaților tineri, cu vârste cuprinse între 18 și 24 ani, este cu 50% mai mare decât la orice altă grupă de vîrstă a lucrătorilor. Rata accidentelor depinde de numeroase cauze printre care se numără: lipsa de formare, de experiență și cunoștințe privind sănătatea și securitatea în muncă; dezvoltarea fizică și mentală, precum și tipurile de activități și situațiile de angajare în care se afla.

Republica Moldova a demarat un amplu proces de armonizare a legislației interne cu dreptul comunitar, de transpunere a acestuia în dreptul național.

Strategia comunitară în domeniul securității și sănătății în muncă pune accentul pe nevoia de educare și creștere a conștientizării din stadii timpurii (de activitate) și subliniază că educația și cultura

de prevenire a riscurilor sunt factori-cheie pentru menținerea și îmbunătățirea calității muncii.

Având la bază liniile directorii ale strategiei comunitare de securitate și sănătate în muncă, autoritatea publică, organele abilitate au elaborat politica și strategia în domeniul securității și sănătății în muncă cu următoarele obiective:

- dezvoltarea și consolidarea instituțiilor abilitate în implementarea prevederilor legislației privind securitatea și sănătatea în muncă;

- dezvoltarea activității de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale prin formarea unei culturi de prevenire a riscurilor profesionale și combinarea eficientă a elementelor teoretice cu cele practice;

- dezvoltarea și lărgirea structurilor de dialog social în vederea implicării într-o mai mare măsură a partenerilor sociali, atât la nivel decizional, cât și la cel de implementare.

Armonizarea legislației naționale cu prevederile directivelor europene și ale convențiilor și recomandărilor Organizației Internaționale a Muncii constituie un proces continuu care se află în prezent în plină desfășurare și care trebuie adaptat condițiilor specifice ale țării noastre. În cadrul procesului de armonizare legislativă, pornind de la structura piramidală a legislației în domeniul securității și sănătății în muncă a fost realizată prin instituirea de către Constituție a dreptului cetățenilor la muncă, aleasă în mod liber, protecția sănătății și securitatea în muncă. Acest principiu fundamental pentru domeniul securității și sănătății în muncă este enunțat în art. 43 din Constituția R. Moldova și Codul Muncii al R.M., conform căruia, dreptul la muncă nu poate fi îngădit.

Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea se referă la securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. De asemenea, se stipulează într-un mod neechivoc, că copiii și tinerii se bucură de un regim special de protecție și de asistență în realizarea drepturilor.

Exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care dăunează sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală, sunt interzise. Minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați (art.96 CM RM).

În cadrul armonizării legislative din domeniul securității și sănătății în muncă noul Cod al muncii, intrat în vigoare la data de 10.10.2003, stabilește responsabilitatea unică, nedisociabilă și netransferabilă a angajatorului pentru asigurarea măsurilor privind securitatea și sănătatea angajaților la locul de muncă. În acest sens, s-a avut în vedere următoarele: asigurarea securității și sănătății angajaților sub toate aspectele legate de muncă; stabilirea măsurilor de protecție a muncii pe baza principiilor generale de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale; consultarea angajaților sau a reprezentanților lor în probleme referitoare la elaborarea și aplicarea deciziilor în domeniu. În acest scop se prevede obligația angajatorului de a înființa un organ de securitate și sănătate în muncă; asigurarea pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale; prevederi speciale pentru protecția femeilor

și tinerilor, de natură să permită acestora desfășurarea activităților în concordanță cu particularitățile anatomo-biologice; măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal; asigurarea accesului fiecărui angajat la serviciile de medicină a muncii.

Din acest punct de vedere, la elaborarea actualului Cod al muncii s-a ținut cont de mai multe norme comunitare, de exemplu: Recomandarea Consiliului 75/457/CEE privind principiul săptămânii de lucru de 40 de ore lucrătoare și principiul concediului de 4 săptămâni plătit anual; Directiva Consiliului 80/987/CEE privind armonizarea legislațiilor statelor-membre referitor la protecția salariaților în cazul insolvenței patronului; Directiva Consiliului 91/383/CEE privind suplimentarea măsurilor de încurajare îmbunătățirilor în domeniul sănătății și securității la locul de muncă a lucrătorilor încadrați pe durată determinată sau temporară; Directiva Consiliului 91/533/CEE referitor la obligația patronului de a informa lucrătorul asupra condițiilor aplicabile contractului sau raporturilor de muncă; Directiva Consiliului 93/104/CEE privind unele aspecte ale organizării timpului de lucru (înlocuită de Directiva 2003/88) ș.a.

Un alt aspect al armonizării legislative a constituit adoptarea Legii privind asigurarea în caz de accidente de muncă și boli profesionale, prin care se instituie un sistem de asigurare specializat, formă a protecției sociale, existent în toate țările-membre ale Uniunii Europene. Legea instituie un sistem de asigurare obligatorie pentru toți salariații angajați prin contract individual de muncă și unul opțional pentru liber profesioniști, agricultori etc. De asemenea, au fost luate în considerare modalități de stimulare economică a

angajatorilor de a investi în securitate și sănătatea în muncă, cum ar fi: contractele de prevenire, scutirea de impozit pe profitul reinvestit în prevenire, diferențierea contribuțiilor plătite de angajatori, în funcție de riscurile profesionale și performanțele, realizate de aceștia în asigurarea nivelului de securitate în muncă.

În temeiul Legii, asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale face parte din sistemul de asigurări sociale, este garantată de stat și cuprinde raporturi specifice prin care se asigură protecția socială împotriva riscurilor profesionale constând în pierderea, diminuarea capacității de muncă și decesul, ca urmare a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Astfel, se garantează un ansamblu de servicii și prestații în beneficiul persoanelor asigurate, în vederea promovării sănătății și securității în muncă și prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale; a diminuării și compensării consecințelor accidentelor de muncă și ale bolilor profesionale.

Nu doar asigurarea este în sarcina angajatorului, ci și riscul profesional. Legislația în vigoare dispune că sunt asigurate obligatoriu: persoanele care desfășoară activități pe baza unui contract individual de muncă, indiferent de durata acestuia, inclusiv funcționarii publici; șomerii, pe durata efectuării practicii profesionale, ucenicii, elevii și studenții, pe durata efectuării practicii profesionale etc.

În actuala etapă a procesului de armonizare legislativă, datorită modificării continue a legislației naționale cu implicații în domeniu, a apărut necesitatea revizuirii Legii R.M. din 02.07.1991 privind protecția muncii, legea-cadru care gestionează domeniul securității și sănătății în muncă, trebuind să transpună integral aspectele

privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Strategia Comisiei Comunității Europene privind directivele din domeniul securității și sănătății în muncă se bazează pe adoptarea unor directive specifice (18), care completează Directiva-cadru 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru îmbunătățirea sănătății și securității salariaților la locul de muncă. Pe baza Directivei-cadru 89/391/CEE, privind introducerea de măsuri pentru îmbunătățirea sănătății și securității lucrătorilor, s-ar considera necesar să se reglementeze prin directive specifice cerințele minime de securitate și sănătate referitor la expunerea lucrătorilor la riscuri, generate de diverși agenți periculoși.

Legislația europeană prevede unele reglementări specifice tinerilor salariați; ca exemplu, Directiva 89/391/CEE privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, stabilește obligațiile generale ale angajatorilor de a evalua riscurile, de a lua măsuri de protecție și de a asigura informarea și instruirea. În procesul de evaluare a riscurilor trebuie identificate grupurile vulnerabile la riscuri cum sunt și lucrătorii tineri. Directiva 94/33/CE a Consiliului din 22 iunie 1994 referitor la protecția tinerilor în procesul muncii, subliniază că tinerii și adolescenții trebuie considerați ca grupă de risc specific, fiind necesară luarea unor măsuri adecvate pentru apărarea sănătății și securității lor.

Potrivit directivei, tinerii trebuie protejați contra exploatării economice și contra oricărei munci susceptibile de a dăuna securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale, sociale sau susceptibile

să compromită educația lor. În consecință, vârsta minimă de prestare a muncii nu poate fi mai mică decât vârsta la care încetează obligațiile școlare impuse de legislația statului, dar nu mai mică de 15 ani. Dispozițiile directivei se aplică tuturor tinerilor care nu au împlinit 18 ani, cei cu vârste între 15-18 ani fiind considerați adolescenți. Cel care angajează are obligația de a lua măsurile necesare pentru a asigura protecția securității și sănătății tinerilor, ținând cont de riscurile prezente sau virtuale specifice.

Este interzisă folosirea tinerilor la munci care depășesc capacitatea lor fizică și psihică; implică expuneri nocive la agenți toxici, fizici, biologici, tehnici, cancerigeni, la radiații; îi expun la accidente; le pun în pericol sănătatea datorită frigului, căldurii, zgomotului sau vibrațiilor.

Directiva 94/33/CE Consiliului privind protecția tinerilor la locul de muncă din 22 iunie 1994 include prevederi legate de obligațiile generale ale angajatorilor, cum sunt: protejarea sănătății și securității tinerilor, evaluarea riscurilor asociate de munca tinerilor, evaluarea și supravegherea stării de sănătate a tinerilor, informarea tinerilor și reprezentanților legali ai acestora privind riscurile posibile pentru sănătatea și securitatea lor; tipurile de ocupații care nu sunt corespunzătoare pentru tineri: activitățile care depășesc capacitatea fizică sau mentală a tinerilor, munca ce implică expunerea la substanțe periculoase.

Deseori, riscurile fiziologice sunt aceleași pentru adulți și tineri. Totuși, există anumite domenii în care tinerii lucrători au nevoie de o protecție mai mare decât adulții din cauza diferențelor fiziologice, de exemplu, munca în care ritmul de lucru este determinat de mașină (forța musculară nu este pe deplin dezvoltată); munca în

mediu cu presiune înaltă (oasele nu sunt dezvoltate în întregime, există riscul de vătămare pe termen lung); radiații ionizante (risc ridicat de dezvoltare a cancerului și de efecte ereditare); vibrații ale întregului corp (risc ridicat de afectare a coloanei vertebrale în condițiile în care mușchii și oasele nu sunt pe deplin dezvoltate) și zgomot; expunerea la substanțe periculoase – tinerii sunt mult mai vulnerabili la îmbolnăviri, cauzate de substanțele periculoase, deși efectele apar mai târziu.

Legislația din statele-membre poate fi mai restrictivă, de exemplu, cu privire la vârsta minimă la care tinerii pot lucra, la programul de lucru și la sarcinile de muncă interzise acestora etc.

În scopul armonizării legislației naționale a R. Moldova cu normele europene privind protecția tinerilor e necesar de a fi adoptate o serie de acte normative, care ar contribui la formarea profesională a tinerilor salariați. Această direcție și constituie un obiectiv important al Uniunii Europene. În acest sens, art. 125 din Tratatul de constituire a Comunității prevede obligația statelor-membre de a promova o mână de lucru calificată, formată și susceptibilă de a se adapta. Decizia 1999/51/CE a Consiliului din 21 decembrie 1998 vizează promovarea unui itinerar european de formare în alternanță, inclusiv ceea ce privește ucenicia. Ucenicia la locul de muncă este reglementată cu caracter general de către Codul muncii. Ea reprezintă formarea profesională, realizată în baza unui contract de muncă, iar ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie.

Potrivit art. 216-221 din Codul muncii al R.M., contractul de ucenicie este un contract civil, încheiat pe o durată determinată, în temeiul căreia o persoană

fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure achitarea salariului și toate condițiile necesare formării lui profesionale.

De altfel, ceea ce prevalează la contractul de ucenicie este formarea profesională, nu prestarea muncii propriuzise, aceasta din urmă fiind doar modalitatea prin care se asigură calificarea celui în cauză. Persoana fizică, pentru a fi încadrată ca ucenic, trebuie să îndeplinească două condiții: să aibă vârsta de 16 ani, dar nu mai mult de 25 de ani; să nu dețină o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenicia la locul de muncă.

Se prevede însă că persoana fizică în calitate de ucenic poate încheia un contract de ucenicie la locul de muncă, și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. Lipsa acordului părinților sau al reprezentanților legali atrage după sine imposibilitatea contractului de ucenicie.

Aderarea la Uniunea Europeană impune, pe lângă alte obligații, și măsuri suplimentare în domeniul securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Recent, la Geneva s-au încheiat lucrările celei de a 95-a Conferințe Internaționale a Muncii, desfășurate în perioada 31 mai – 16 iunie 2006. Printre alte documente, conferința a adoptat: convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă; recomandarea privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă.

Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă definește conceptele de „politică națională”, „sistem național”, „program național” și „cultură de prevenție națională” în materie de securitate și sănătate în muncă.

În esență, sunt stabilite obligații de diligență pentru statele-membre referitor la ameliorarea continuă a securității și sănătății în muncă, prin elaborarea și stabilirea în consultare cu partenerii sociali reprezentativi a unei politici, a unui sistem și a unui program național în materie.

Principiile de bază ale politicii naționale trebuie să conțină: evaluarea riscurilor și pericolelor unei munci, combaterea la sursă a acestora, dezvoltarea unei culturi de prevenție națională, care cuprinde informarea, consultarea și formarea în domeniu. Sistemul național trebuie să includă: legislația, contractele colective, alte instrumente pertinente; autoritatea/organismul responsabil; mecanismul prin care se asigură respectarea legislației, inclusiv sistemul de inspecție; măsuri de promovare la nivelul întreprinderii, a cooperării între conducere, salariați și reprezentanții acestora; un organ consultativ tripartit național; mecanisme de susținere a microîntreprinderilor și economiei informale pentru ameliorarea progresivă a securității și sănătății în muncă.

Măsurile ce vor fi luate la nivel național trebuie să promoveze dezvoltarea unei culturi de prevenție națională, elaborându-se un program pe baza analizei situației în domeniu, să conțină obiective, grupuri-tintă și indicatori de progres.

*Recomandarea privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă* precizează, că politica națională formulată conform Convenției ar trebui să ia în considerare Partea a II-a a

Convenției OIM nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și drepturile, obligațiile și responsabilitățile lucrătorilor, patronilor și guvernului, prevăzute de aceasta.

În crearea și dezvoltarea progresivă a sistemului național, statele-membre ar trebui să ia în considerație instrumentele OIM relevante, enumerate în Anexa la Recomandare și, în special, Convenția nr. 155/1981, Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii și Convenția nr. 129/1969

privind inspecția muncii în agricultură. Recomandarea enumeră diferitele măsuri pe care statele ar trebui să le ia pentru promovarea unei culturi de prevenție națională în materie: campanii de sensibilizare, mecanisme de difuzare a informației și de educație etc.

Așadar, procesul de armonizare legislativă și de implementare a noilor acte normative în materie este în plină desfășurare și va continua și după aderarea R.Moldova la Uniunea Europeană.

#### BIBLIOGRAFIE:

1. Comisia Comunităților Europene, Bruxelles 11 martie 2003 – Comunicatul comisiei - O noua Strategie a Comunităților Europene în domeniul securității și sănătății în muncă 2002 -2006;

2. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă, Săptămâna europeană 2006;

3. Alexandru Țiclea, Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2006, Armonizarea legislației interne a muncii din România cu dreptul social comunitar, Editura Rosetti, București, 2006 ;

4. Cristina Miheș, Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2006, Documente recente ale Organizației Internaționale a Muncii, Editura Rosetti, București, 2006;

5. Organizația Internațională a Muncii, Convenția nr.187/2006 privind cadrul de promovare a Securității și Sănătății în Muncă;

6. Alexandru Darabont., Ștefan Pece., Protecția Muncii, manual pentru învățământul universitar, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1997;

7. *Constituția Republicii Moldova, adoptată de către Parlamentul RM la 29 iulie 1994, Chișinău, „Moldpresă”, 1997*

8. *Codul muncii adoptat prin Legea R.M. nr.154-XV din 28.03.2003*

9. *Legea R.M. nr.625-XII din 02.07 1991 privind protecția muncii.*

**Recenzent: E. Boiștean, doctor în drept, conferențiar universitar**

**E-mail: [www.aap@moldova.com](mailto:www.aap@moldova.com)**