

# STADIUL ACTUAL AL POLITICILOR EUROPENE ÎN DOMENIUL MANAGEMENTULUI SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII OCUPAȚIONALE PREOCUPATE ÎN DIVERSE DOMENII TEHNOSFERICE

*Conf. univ.dr. Vasile MĂMĂLIGA,  
Conf. univ.dr. Constantin ȚULEANU,  
Doctorand Natalia ANDRIAȘ-AMIRULLOEV*

*Universitatea Tehnică a Moldovei*

## ABSTRACT

In this paper exposed current state of European policies on safety and occupational health management concerned in various fields of technosphere.

Securitatea și sănătatea în muncă constituie unul dintre cele mai importante și mai dezvoltate domenii ale politicii UE privind ocuparea forței de muncă și afacerile sociale. Activitatea din acest domeniu comportă o interacțiune complexă între mai mulți actori la nivelul UE și al statelor membre, incluzând în special guverne și alte autorități publice, precum și organizații ale lucrătorilor și angajatorilor.

Standardele internaționale în domeniul muncii sunt instrumente juridice elaborate de către constituenții Organizației Internaționale a Muncii (guvernele, angajatorii și sindicatele) care stabilesc principii și drepturile la muncă. Acestea sunt fie convenții, care sunt tratate internaționale obligatorii dacă sunt ratificate de statele membre, sau recomandări, care servesc ca niște ghiduri neobligatorii. În multe cazuri convențiile stabilesc principiile de bază care să fie implementate de statele care le ratifică, în timp ce recomandările suplimentează convențiile asigurând ghiduri mai detaliate referitoare la modul în care acestea trebuie aplicate.

**Organizația Internațională a Muncii** a fost creată în 1919 și a devenit o instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în 1946. Ea numără în prezent 182 de State Membre. Dotată cu o structură “tripartită” unică, ea reunește în mod egal reprezentanții guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor pentru a dezbate probleme legate de munca și politica socială. Conferința Internațională a Muncii, care reunește o dată pe an delegații ale țărilor membre, ghidează lucrările Organizației. Ea adoptă noile norme internaționale ale muncii, ca și programul și bugetul Organizației.

Între două sesiuni ale Conferinței, Consiliul de administrație, compus din 28 de membri guvernamentali, din 14 reprezentanți ai angajatorilor și din 14 reprezentanți ai lucrătorilor, monitorizează activitățile Organizației Internaționale a Muncii. Secretariatul Organizației, Biroul Internațional al Muncii (BIM), are sediul la Geneva, în Elveția, și administrează birouri externe în peste 40 de țări. Cu prilejul celei de a 50-a aniversări în 1969, Organizația Internațională a Muncii a primit premiul Nobel pentru pace. Directorul său general actual este domnul Juan Somavia.

Domeniile principale de intervenție ale Organizației Internaționale a Muncii sunt: instruirea și reabilitarea profesională, politicile de angajare, administrația muncii, legislația muncii și relațiile industriale, condițiile de muncă, dezvoltarea managementului, securitatea socială, statistica muncii, igiena și securitatea în muncă. Instrumentele prin care intervine Organizația Internațională a Muncii sunt norme ale muncii, care acoperă toate problemele legate de muncă, fiind elaborate și încorporate în Convenții și Recomandări internaționale (în total sunt 188 convenții și 199 recomandări), de către reprezentanți ai guvernelor, angajatorilor și lucrătorilor din toată lumea.

Consiliul de administrație al Organizației Internaționale a Muncii a identificat 8 convenții fundamentale, care reglementează domeniile care sunt considerate ca principii și drepturi fundamentale ale lucrătorilor.

Cele 8 convenții fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii sunt următoarele:

- Convenția nr.29/1930 privind munca forțată;
- Convenția nr. 87/1948 privind libertatea sindicală;
- Convenția nr. 98/1949 privind dreptul la organizare și negociere colectivă;
- Convenția nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare;
- Convenția nr.105/1957 privind abolirea muncii forțate;
- Convenția nr. 111/1958 privind discriminarea (angajare și profesie);
- Convenția nr. 138/1973 privind vârsta minimă;
- Convenția nr. 182/1999 privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor.

Libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, eliminarea efectivă a muncii copilului, eliminarea discriminărilor în respect cu angajarea și profesia - aceste principii sunt de asemenea prevăzute în Declarația privind Principiile și Drepturile Fundamentale ale Muncii, aprobată încă în anul 1998.

Consiliul de administrație al BIM a calificat ca “fundamentale” opt convenții care tratează chestiuni considerate ca principii și drepturi fundamentale ale muncii: libertatea sindicală și recunoașterea efectivă a dreptului de negociere colectivă, eliminarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie, abolirea muncii copiilor și eliminarea discriminării în materie de angajare și profesie.

Aceste principii sunt enunțate de asemenea în Declarația Organizației Internaționale a Muncii relativă la principiile și drepturile fundamentale ale muncii (1998). În 1995, Organizația a lansat o campanie care vizează să obțină ratificarea universală a acestor opt convenții fundamentale. În prezent, mai mult de 1304 de ratificări au fost înregistrate pentru aceste convenții, reprezentând 89% din numărul posibil de ratificări.

Cele 4 obiective strategice ale Organizației Internaționale a Muncii sunt:

1. promovarea și realizarea standardelor și principiilor drepturilor fundamentale în muncă;
2. crearea oportunităților mai mari pentru femei și bărbați pentru asigurarea de locuri de muncă și venituri decente;
3. Creșterea acoperirii și eficacității protecției sociale pentru toți;
4. Consolidarea tripartismului și dialogului social.

Recenta inițiativă a Organizației Internaționale a Muncii, Agenda pentru o muncă decentă, acoperă un mare număr de provocări cu care Organizația se confruntase deja la momentul creării sale. Această agendă are ca obiectiv să permită fiecăruia să obțină o muncă decentă favorizând dialogul social, protecția socială și crearea de locuri de muncă, precum și respectarea normelor internaționale ale muncii, care s-au dezvoltat pentru a constitui un sistem global de instrumente legate de munca și politica socială, susținute de către un mecanism de control ce permite abordarea oricărui tip de probleme care s-ar ridica la aplicarea lor pe scara națională. Normele internaționale ale muncii constituie componenta juridică a strategiei pe care Organizația Internațională a Muncii a adoptat-o pentru a garanta mondializarea, a promova dezvoltarea durabilă, a eradicarea sărăciei și a face astfel ca fiecare să beneficieze de condiții de muncă demne și sigure.

Oficiul Subregional al Organizației Internaționale a Muncii pentru Europa Centrală și de Est se află în Budapesta și este responsabil de Moldova, pe lângă un șir de alte țări ale acestei regiuni. Republica Moldova este membră a Organizației Internaționale a Muncii din anul 1992 și în acest răstimp a ratificat 40 de convenții ale acestei organizații, inclusiv cele opt fundamentale.

Cadrul de asistență pentru Republica Moldova oferit de Organizația Internațională a Muncii a luat forma Programelor de Țară privind Munca Decentă (2006-2008 și 2008-2011) și conține ca esență expertize legislative asistență tehnică și logistică, audit ale instituțiilor pe piața muncii.

De asemenea, un aport considerabil în dezvoltarea politicilor europene în domeniul managementului securității și sănătății ocupaționale o are și Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în muncă, cu sediul în Bilbao, Spania, care este o organizație a Uniunii Europene, înființată în anul 1996, cu scopul de a colecta, disemina și facilita schimbul de informații economice, tehnice și științifice pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și promovarea celor mai bune practici de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Totodată, în scopul ajutorării organizațiilor să controleze sănătatea muncii și pericolele securității în muncă a fost create seria de standarde ocupaționale OHSAS pentru sisteme de management privind sănătatea și securitatea muncii.

OHSAS reprezintă seria de documente de evaluare pentru sistemele de management al sănătății și securității și s-a dezvoltat ca răspuns la o cerere largă pentru un document recunoscut ca bază pentru evaluări și certificări.

La nivelul Uniunii Europene se consideră că promovarea unui sistem sigur și eficient, care să garanteze sănătatea și securitatea la locul de muncă nu poate fi realizată decât printr-un singur mijloc, cel al politicii de sănătate și securitate înglobate în cadrul unui sistem de management: aceasta prezintă legături strânse cu modul de proiectare a echipamentelor de muncă, cu politica de angajare, cu politica aplicată persoanelor cu handicap, ca și cu alte politici cum ar fi transporturile și, desigur, politica de sănătate preventivă sau curativă în general.

Sistemul de management al sănătății și securității ocupaționale, OHSAS, se adresează tuturor producătorilor sau furnizorilor de servicii care doresc să își controleze efectiv managementul proactiv al sănătății și securității muncii și să îl facă măsurabil.

În acest context seria de standarde ocupaționale OHSAS este un instrument de prevenire a accidentelor și a bolilor profesionale, care se poate realiza printr-o politică adecvată care să aibă în vedere îmbunătățirea continuă a performanței în domeniu și integrarea managementului securității și sănătății ocupaționale (MSSO) în managementul strategic al firmei. MSSO este practic o verigă importantă în elaborarea și implementarea sistemelor integrate de management: calitate, mediu, sănătate și securitate ocupațională în conformitate cu tendințele la nivel european și internațional.

Implementarea sistemelor de management vine în completarea sistemului organizatoric existent la nivelul firmelor și favorizează aplicarea sistematică a legislației în domeniul sănătății și securității ocupaționale, realizând integrarea acestui domeniu deosebit de important, în managementul general al organizației.

OHSAS ajută într-o varietate de aspecte: minimalizarea riscului pentru angajați și alte persoane, îmbunătățirea unui sistem existent de management OHSAS, demonstrarea preocupării pentru sănătatea și siguranța personalului sau creșterea siguranței în raport cu managementul riscului.

Sistemul OHSAS este aplicabil oricărei organizații care dorește:

- ✓ să stabilească un sistem de management OHSAS pentru a elimina sau minimiza riscurile pentru angajați și alte părți interesate care pot fi expuse la riscuri OHSAS asociate cu activitățile sale;
- ✓ să implementeze, să mențină și să îmbunătățească în mod continuu un sistem de management OHSAS;
- ✓ să se asigure de propria conformitate cu politica sa OHSAS declarată;
- ✓ să demonstreze această conformitate și altora;

- ✓ să obțină certificarea/înregistrarea sistemului său de management OHSAS de către o organizație externă;
- ✓ să realizeze o auto-determinare și o declarație a conformității cu specificația OHSAS.

Avantajele certificării Sistemului de Management al Sănătății și Securității

Ocupationale se pot diviza pe 2 aspecte:

- avantaje externe;
- avantaje interne.

Ca avantaje externe pot servi:

1. Îmbunătățirea modului de percepere al organizației de către membrii societății.
2. Percepția cât mai favorabilă din partea consumatorilor, deosebit de important într-o societate de consum tot mai competitivă.
3. Îmbunătățirea relațiilor cu partenerii de afaceri și organismul de certificare.
4. Creșterea competitivității pe piața națională și internațională.
5. Îmbunătățirea relațiilor cu toate autoritățile competente din domeniul securității și sănătății ocupaționale.

Totodată, ca avantaje interne pot fi expuse:

1. Crearea unui cadru unic și coerent pentru eliminarea pericolelor și riscurilor legate de muncă.
2. Identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor profesionale.
3. Realizarea unui control mai eficient asupra factorilor de risc de accidentare și / sau îmbolnăvire profesională.
4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru angajați.
5. Implementarea de măsuri care să asigure îmbunătățirea continuă a sistemului.
6. Crearea unui sistem de muncă cu riscuri scăzute de accidentare și / sau îmbolnăvire profesională.
7. Obținerea unor performanțe superioare din partea angajaților.
8. Îmbunătățirea comunicării cu și dintre angajați.
9. Îmbunătățirea mediului de muncă și a relațiilor interumane la locul de muncă.
10. Conștientizarea personalului cu privire la valoarea pe care organizația o acordă capitalului său uman.
11. Fidelizarea personalului prin creșterea încrederii acordate.

SR OHSAS 18001:2008 *Sisteme de management al sănătății și securității ocupaționale*. Cerințe, împreună cu OHSAS 18002 – *Linii directoare pentru implementarea OHSAS 18001*, au fost elaborate ca răspuns la cererea clienților cu privire la un standard recunoscut al sistemului de management al sănătății și securității ocupaționale, față de care pot să fie evaluate și certificate sistemele lor de management.

OHSAS 18001: 2008 a fost elaborat pentru a fi compatibil cu standardele pentru sisteme de management ISO 9001:2000 (Calitate) și ISO 14001:2004 (Mediu), pentru a facilita integrarea sistemelor de management al calității, mediului și al sănătății și securității ocupaționale de către organizații, în cazul în care se dorește acest lucru.

Securitatea și sănătatea în muncă (SSM) poate fi văzută în cadrul unei întreprinderi ca un concept care este implementat și, în anumite limite, gestionat, și poate fi considerată ca un fundament funcțional al obiectivelor și valorilor întreprinderii. Tot mai multe companii internaționale acordă un nivel atât de ridicat de prioritate securității și sănătății ocupaționale încât trec dincolo de respectarea exclusivă a reglementărilor în vigoare și încearcă să creeze o cultură de securitate care devine o parte integrantă a culturii lor corporative. Aceste companii încorporează aspecte ale SSM în afacerile lor generale, folosind diverse instrumente și soluții. Cele mai multe dintre ele implementează sisteme formalizate de management al SSM, bazate pe cerințele și recomandările naționale sau ramurale. În unele dintre aceste companii managementul SSM este deja integrat în sistemele de management al calității și/sau de mediu, în timp ce în altele managementul SSM este tratat ca un element al managementului calității.

Aplicarea standardelor de sistem de management al SSM nu garantează că aspectele SSM sunt realmente încorporate în procesele decizionale care determină aspectele majore ale condițiilor de muncă. Cu cât managementul SSM este mai strâns legat de miezul activităților economice desfășurate, cu atât mai mult vor crește performanțele de SSM în termeni de schimbare organizațională, îndeosebi în condiții specifice ale crizelor economice, ale fuziunilor, ale reducerilor de personal și ale inovațiilor tehnologice rapide.

### **Bibliografie:**

1. SR OHSAS 18001:2008 *Sisteme de management al sănătății și securității ocupaționale. Cerințe*;
2. SR OHSAS 18002 – *Linii directoare pentru implementarea OHSAS 1800*;
3. Ghid pentru implementarea Sistemului de Management al Sănătății și Securității Ocupaționale, Ediția a II-a, revizuită și îmbunătățită.