



## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ГРАЖДАН НА ИНФОРМАЦИЮ ОБ УСЛОВИЯХ ТРУДА, СОГЛАСНО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

Г. КИВЕРЬ,

докторант МГУ, инженер службы защиты и предупреждения ГП «Железная дорога Молдовы»

### SUMMARY

Over the last period of time, the Republic of Moldova has paid an important attention to the labour safety, but unfortunately real results in the improving of working conditions have not been achieved. It is important to note that the labour safety is an integral part of human life activity, subject that will be developed wider below.

In our days, in the epoch of new technologies, our citizens need to be familiarized not only with the latest achievements but also to get reliable information from employer about existing health risks as well as about means of protection from hazardous and dangerous production factors.

Adoption of more performed technologies in production, usage of new equipment, automation and mechanization of production processes are able to create improved and secure working conditions. Nevertheless, in many cases old machines, equipment and mechanisms are still used that could lead to an increased number of accidents in production.

Bearing this in mind, it is extremely important to discuss and find solutions for prevention and non-admission of traumatism and professional diseases. Finally it is to underline that our health and labour capacity depends on how our work conditions are.

\* \* \*

В последнее время в Республике Молдова уделяется особое внимание охране труда, но желаемого результата улучшения условий труда пока не достигнуто. Необходимо отметить, что важность охраны труда является неотъемлемой частью жизнедеятельности человека, о чем мы будем говорить ниже.

В век технического прогресса и новых информационных технологий граждане нашей республики нуждаются не только в расширенных знаниях, но и в получении достоверной информации от работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

Внедрение в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации, механизации производственных процессов, создают здоровые и безопасные условия труда. Однако, во многих случаях допускается эксплуатация устаревших машин, механизмов, оборудования, что может привести к допущению значительного числа несчастных случаев на производстве.

Исходя из этого, очень важно обсуждать и искать решения причин для предотвращения и недопущения травматизма и профессиональных заболеваний. Ведь в конечном итоге от того, какими будут условия труда, зависит наше с Вами здоровье и трудовой потенциал (трудова способность).

*Реформа социально-экономических отношений в нашем обществе затронула все социальные институты, в том числе и охрану труда. В свете решения этой проблемы, за последние годы, законодательными и нормативными документами введены новые механизмы управления, в частности, аттестация рабочих мест по условиям труда, сертификация работ по охране труда на предприятии, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, получили развитие пенсионное обеспечение в связи с особыми условиями труда, льготы за работу во вредных условиях труда, информационное обеспечение охраны труда и некоторые другие вопросы.*

Система охраны труда в нашей Республике играет свою по-

зitivную роль, реализуя многоаспектный комплекс гарантий, мер

защиты и социальной поддержки работников. Особенностью системы является ее жестко регламентированное государственное финансирование и преимущественно административная ответственность руководителей за нарушение законов, норм и правил охраны труда.

Зарубежный опыт и начатая работа в нашей республике позволили сформулировать стратегические направления в достижении направленной цели.

Однако, необходимо создание системы управления охраной тру-



да на новых принципах, прежде всего, через введение и реализацию *экономического механизма* на первом этапе принуждения, а впоследствии – заинтересованности работодателей в обеспечении достойных человека условий труда. Требуется разработка конкретных шагов по практической реализации законодательно закрепленного принципа приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам труда не только на бумаге, в отчетах, но и на деле.

Конституцией Республики Молдова, являющейся Высшим законом Государства, статьей 43 гарантировано, что «(1) Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы.

(2) Работники имеют право на защиту труда. Меры по защите касаются безопасности и гигиены труда, режима труда женщин и молодежи, установления минимальной заработной платы в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях, а также других специфических ситуаций.

(3) Продолжительность рабочей недели не должна превышать 40 часов.

(4) Право на переговоры по вопросам труда и обязательность коллективных договоров гарантируются».

Стремление Республики Молдова интегрироваться в Европейский Союз не могло не отразиться и на разработке нормативно правовых актов в области охраны труда страны. Изучая Закон № 186-XVI от 10 июля 2008 года об охране здоровья и безопасности труда, отмечаем, что для его разработки были использованы европейские правовые акты, не

учитывая то, что условия труда на многих рабочих местах в нашей стране далеко не европейские.

Хотелось бы отметить, что изначально данный Закон разработан в противоречии с Трудовым кодексом Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года, который является приоритетным над Законом об охране здоровья и безопасности труда. В Трудовом кодексе РМ используется понятие охрана труда, которое, согласно Главе I, ст.1 Закона об охране труда № 625-XII от 02.07.1991г., утратившим силу 29 мая 2008 года, представляет собой действующую на основании соответствующих законодательных и иных нормативных актов систему социально-экономических, организационных, технических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда. В действующем Законе № 186-XVI от 10 июля 2008 года об охране здоровья и безопасности труда, в Главе I, ст.1 используется понятие охрана здоровья и безопасность труда, как совокупность видов деятельности, имеющая целью обеспечить наилучшие условия работы, защиты жизни, здоровья, физической и психической целостности работников.

Из вышеизложенного, на данный момент, в Республике Молдова, согласно Трудовому кодексу и Закону об охране здоровья и безопасности труда, имеем два понятия: охрана труда и охрана здоровья и безопасности труда.

Понятие охраны труда по существу раскрывает главные направления, образующие замкнутую цепь системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, то есть эта система, включающая в себя право-

вые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, которые, каждое в отдельности или в совокупности, направлены на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Поэтому нельзя отождествлять понятие охраны труда с техникой безопасности или гигиены труда, которые являются всего лишь элементами охраны труда. Надо четко понимать, что охрана труда – эта система, а условия труда, техника безопасности, производственная санитария и т.д. – являются ее составляющими.

Бесспорно установлено и доказано, что жизнь любого человека является самой высокой жизненной ценностью, которая не может быть сравнима ни с каким количеством денежных единиц. Подсчитано, что в мировом масштабе 80 % несчастных случаев обусловлены неправильными действиями и поведением пострадавших, нарушивших нормы и правила по безопасному ведению работ. В Трудовом кодексе Республики Молдова, в статье 9, и в Законе об охране здоровья и безопасности труда Республики Молдова, в Главе IV, установлены права и обязанности работника, которые должны соблюдаться неукоснительно.

В утратившем силу Законе об охране труда № 625-XII от 02.07.1991г., в статье 26 было указано, что «Объем финансирования мероприятий по охране труда определяется коллективным договором (соглашением), при этом размер ежегодных затрат должен быть не менее двух процентов, исчисленных от суммы средств расходуемых на оплату труда

