



## **Povara invizibilă asupra angajatorilor**

Intrarea în vigoare din 01.01.2009 a [Legii Nr. 186 din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă](#) (publicată la 05.08.2008 în Monitorul Oficial Nr. 143-144) a fost prea puțin observată de persoanele asupra căreia ea se răsfrânge: angajații și angajatorii din R.Moldova. Prin prevederile pe care le cuprinde, această Lege are un impact social și economic deosebit, întrucât cuprinde obligațiuni financiare consistente ale angajatorilor față de angajați în cazul accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Astfel în cazul unui **accident de muncă sau boli profesionale** [Legea securității și sănătății în muncă](#) la art.18 prevede următoarele:

“ (1) Lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională, pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.

(2) În caz de deces al lucrătorului în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, unitatea care poartă vina pentru accidentul de muncă sau pentru boala profesională repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege, și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit pînă la vîrsta de 62 de ani, dar nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.”

Cu titlu de exemplu, dacă un angajat în vîrstă de 30 ani, cu un salariu mediu lunar de 5000 Lei, își pierde viața într-un accident de muncă (de ex. accident rutier, cădere de la înălțime etc), întreprinderea angajatoare este obligată să plătească o indemnizație unică în sumă de 1,92 milioane lei familiei decedatului. Acest scenariu nu este rodul unei imaginații anxioase, ci o obligațiune legală certă a angajatorului față de angajați, indiferent de mărimea întreprinderii, forma juridică și gen de activitate.

În statele cu economie dezvoltată, angajatorii au aceeași expunere la pierderi financiare cauzate de accidente de muncă, dar mai ales de bolile profesionale.

În legătură cu aceasta, asigurarea angajatorilor față de angajați îmbracă de multe ori forma de asigurare obligatorie, avînd menirea de a-i proteja pe angajatori contra pierderilor catastrofice legate de acest risc și a face asigurarea accesibilă datorită numărului mare de asigurați.

Asigurătorii angajatorilor au înregistrat cele mai mari plăți în legătură cu bolile profesionale, consecințele cărora pot fi constatate și după zeci de ani de la terminarea contractului de muncă al unui angajat. Vorbind în cifre absolute suma despăgubirilor pe această linie depășește cu mult pînă în prezent 100 miliarde de dolari pe plan global, fiind comensurabilă cu pagubele aduse de catastrofe naturale majore!

Pentru a cere despăgubire de la angajator, angajatul afectat trebuie să demonstreze că boala, vătămarea corporală sau decesul este urmare a procesului de muncă, pentru asta:

- trebuie să existe o legătură directă între ocupație și boală;
- boala profesională nu a survenit în urma unui factor pe care l-ar putea suporta în egală măsură și în afara orelor de producție
- boala ocupațională corespunde caracterului ocupației.

Practica va arăta în ce măsură cetățenii își vor conștientiza drepturile lor, dar un lucru este sigur că avocații pot contribui esențial la o creștere exponențială atât a numărului de cereri de despăgubire față de angajatori, cât și a mărimii compensațiilor.

Bolile ocupaționale pot afecta latura fizică și psihică a organismului uman, cele mai vulnerabile organe sunt:

- plămânii, din cauza prafului inspirat de muncitori în cariere, șantiere, ateliere de lemnărie. Pe locul întâi în cadrul morbidității mondiale prin boli profesionale se află **silicoza**, care este o boală sclerogenă a plămânilor cu evoluție cronică determinată de pătrunderea și acumularea în plămâni a pulberilor care conțin bioxid de siliciu liber cristalin și de reacția plămânilor la prezența acestor pulberi.

Riscul de îmbolnăvire, în ordinea frecvenței îmbolnăvirilor, îl prezintă industria minieră, carierele de materiale silicioase, industria sticlei, porțelanului. Boala care a afectat angajatorii și asigurătorii acestora pe plan mondial este **asbestoza** (boală pulmonară cronică cauzată de inhalarea intensă și prelungită a fibrelor de amiant).

- urechile, din cauza zgomotului existent la locul de producție
- ficatul, rinichii, alte organe interne sunt la fel afectate în cadrul procesului de producție în condiții de lucru cu substanțe toxice, în special inhalate (de exemplu la benzinării).

Paradoxal, chiar medicii au o expunere majoră la boli profesionale: hepatită, HIV, tuberculoză, boli de piele etc.

Bolile profesionale sunt în continuă evoluție, chiar dacă incidența unora scade grație aplicării măsurilor preventive (de exemplu – reducerea producerii și aplicării produselor din azbest), altele se extind sau apar noi boli (inclusiv încă necunoscute) datorită dezvoltării noilor tehnologii și domeniilor de activitate ale oamenilor cum ar fi biotehnologiile (unde cercetătorii manipulează cu substanțe slab radioactive, fără aplicarea unor măsuri adecvate de protecție), existența câmpurilor electromagnetice.

Grav este că Legea [Nr. 186 a securității și sănătății în muncă](#) are prevederi generale asupra obligativității angajatorului și nu specifică nici o limitare a termenului de la declanșarea bolii sau de la depistarea acesteia, în care un angajat poate depune o cerere de compensare, sau care sunt bolile care nu cad sub incidența acestei legi. Orice incertitudine legală poate duce la abuzuri. De exemplu, unii angajați preferă să tacă, atât timp cât rămân angajați, urmând să aplice pentru despăgubire după concediere.

### **Asigurarea de răspundere a angajatorului față de angajați**

Această asigurare are sens pentru angajatori în măsura în care există o expunere la pierdere catastrofică pentru aceștia, întrucât nimeni nu este scutit de accidente de producție.

Pe de altă parte asigurătorii trebuie să vină cu oferte care să corespundă cerințelor legale dar și așteptărilor de preț din partea clienților. O asigurare prea scumpă o face fie inaccesibilă, fie nerațională.

Piața locală a asigurărilor este extrem de săracă în oferta de asigurări de răspundere a angajatorilor față de angajați. Doar o companie de asigurare are un produs de asigurare testat, cu o tarifare bazată pe calcule actuariale și experiență bună de plăți în trecut. Dar și aceasta nu are mai mult de 5 contracte de asigurare pentru anul 2008, iar prima de asigurare totală nu depășește jumătate de milion de lei!

Unii angajatori în loc să contracteze o asigurare facultativă de răspundere față de angajați contractează o asigurare facultativă de accidente colectivă. Aceasta din urmă nu acoperă decât accidente de muncă și nu corespunde valoric obligațiilor legale de plată ale angajatorului în cazul unui accident de muncă sau boli profesionale.

Nu întâmplător, asigurarea de răspundere a angajatorilor față de angajați (Employer Liability Insurance) este una din principalele asigurări de care sunt interesați investitorii străini veniți în Moldova.

Cred că mingea este în curtea societăților de asigurări locale care trebuie să elaboreze și să lanseze un produs care să corespundă rigorilor legale și necesității agenților economici. Or, această lege este o nișă de afaceri nu numai pentru avocați, dar și pentru asigurători.

Veaceslav Cernica  
CEO  
Broker de Asigurare-Reasigurare ERVAX Grup SRL