

SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: drparlament@gov.ro

Nr. 6749/DRP
08-06-2026

**Către: DOMNUL MIRCEA ABRUDEAN
PREȘEDINTELE SENATULUI**

Ref.la: obligația statelor membre ale OIM de a supune autorităților naționale competente normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii

STIMATE DOMNULE PREȘEDINTE,

Prin adresa nr.4003/29.05.2026, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) ne-a solicitat să supunem atenției Senatului și Camerei Deputaților, o serie de convenții și recomandări adoptate de Conferința Internațională a Muncii.

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, guvernele au obligația de a supune autorităților naționale competente normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii sub formă de convenții și recomandări.

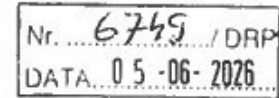
Această procedură este distinctă de procedura ratificării, reprezentând actul de informare oficială a Parlamentului, demers ce va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM).

În acest context, vă transmitem, alăturat, adresa MMFTSS nr.4003/29.05.2026 și documentele internaționale susmenționate, atât în limba engleză, cât și în limba română, cu rugămintea de a ne informa cu privire la aducerea la cunoștința Senatului a acestor documente.

Cu deosebită considerație,



Nr. 4003/28.05.2026



Către: Domnul Nini SĂPUNARU
Secretar de Stat
Departamentul pentru Relația cu Parlamentul
Secretariatul General al Guvernului

Ref: Obligația statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii de a supune autorităților naționale competente convențiile și recomandările adoptate de Conferința Internațională a Muncii

Stimate domnule secretar de stat,

Am onoarea de a vă transmite alăturat, cu rugămintea de a dispune măsurile necesare în vederea supunerii atenției Camerei Deputaților și Senatului, a instrumentelor internaționale adoptate de Conferința Internațională a Muncii detaliate mai jos.

Prezentul demers instituțional este fundamentat direct pe intenția strategică a României de a asigura alinierea deplină la standardele internaționale fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) în domeniul securității și sănătății în muncă, prin demararea procesului național în vederea ratificării celor două Convenții fundamentale ale OIM: Convenția nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și Convenția nr. 187/2006 privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă. În acest context general, înaintarea pachetului curent de documente către Parlament constituie o etapă preliminară obligatorie pentru alinierea legislativă și conceptuală a României la exigențele moderne de securitate ale muncii.

Instrumentele transmise prin prezenta adresă sunt grupate pe următoarele componente tehnice:

I. Componenta principală de Securitate și Sănătate în Muncă (SSM):

- Convenția nr. 192/2025 privind prevenirea și protecția împotriva riscurilor biologice în mediul de lucru;
- Recomandarea nr. 209/2025 privind prevenirea și protecția împotriva riscurilor biologice în mediul de lucru;
- Convenția nr. 191/2023 privind un mediu de lucru sigur și sănătos (amendamente corelate);
- Recomandarea nr. 207/2023 privind un mediu de lucru sigur și sănătos (amendamente corelate), prin care a fost actualizat textul Recomandării nr. 205/2017 privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență (transmisă în prezenta procedură în versiunea sa astfel revizuită).

II. Componenta privind Standardele de Formare și Protecție a Muncii:

- Recomandarea nr. 208/2023 privind uceniciile de calitate;
- Recomandarea nr. 206/2019 privind violența și hărțuirea.

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției OIM, guvernele au obligația de a supune autorităților naționale competente normele internaționale adoptate. Din această perspectivă, înaintarea setului de instrumente privind riscurile biologice din 2025 decurge firesc din decizia guvernamentală de pregătire a ratificării instrumentelor fundamentale C155 și C187, plasând acțiunile României în linie cu bunele practici de la nivelul Uniunii Europene.

Dincolo de beneficiile administrative clare, corelarea acestei proceduri cu perspectiva ratificării Convențiilor nr. 155 și nr. 187 asigură României un avantaj competitiv și politic major în cadrul negocierilor internaționale pentru acordurile de liber schimb (ALS). Deoarece Uniunea Europeană condiționează încheierea acordurilor comerciale de ratificarea și implementarea efectivă a convențiilor fundamentale ale OIM de către statele terțe, poziționarea proactivă a României pe această agendă strategică oferă țării noastre o autoritate consolidată în promovarea standardelor europene pe plan global.

Pentru asigurarea unei coerențe procedurale și a unei acuratețe textuale depline în relația cu Legislativul, pachetul de documente integrează următoarele corelări tehnice structurale:

- Pachetul de actualizare terminologică: Convenția nr. 191/2023 și Recomandarea nr. 207/2023 au un rol exclusiv procedural, având ca scop amendarea formală a standardelor anterioare ca urmare a recunoașterii SSM ca cel de-al cincilea principiu fundamental al muncii. Întrucât această reformă structurală a OIM a modificat direct textul operativ al Recomandării nr. 205/2017, aceasta din urmă este înaintată concomitent, strict în versiunea sa actualizată, rezultată în urma acestei revizuirii, garantând astfel că Parlamentul analizează variantele curente de text aflate în vigoare la nivel internațional.
- Recomandarea nr. 206/2019: Deși a constituit anterior un document suport analizat de Parlament în cadrul procesului legislativ de adoptare a Legii nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019, parcurgerea formală a prezentei proceduri de supunere este necesară pentru integritatea procedurală a obligațiilor constituționale ce revin României în relația cu OIM.

Subliniem faptul că această procedură este distinctă de procedura propriu-zisă a ratificării, reprezentând actul de informare oficială a Parlamentului, demers care va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM).

În considerarea celor menționate, vă rog să aveți amabilitatea de a ne informa cu privire la aducerea la cunoștința Camerei Deputaților și Senatului a documentelor internaționale sus-menționate, însoțite de textele transmise în anexă în limbile engleză și română.

Folosesc acest prilej pentru a vă asigura, domnule secretar de stat, de deplina mea considerație.

Silvia-Monica DINICĂ

Secretar de stat

C191 - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023 (No. 191)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

Considering that these proposals must take the form of an international Convention,

adopts this 12 June 2023 the following Convention, which may be cited as the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Convention, 2023:

Article 1

- 1. The words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998” or any variant contained in the Preamble of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
- 2. The words “the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be added in chronological order in the third preambular paragraph of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, the fifth preambular paragraph of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and the twelfth preambular paragraph of the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
- 3. The words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new subparagraph (e) of Article III of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended; as a new subparagraph (e) of Article 3(2) of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189); and in Article 5 of the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), after the words “employment and occupation”.
- 4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization” or any variant contained in

the Preamble of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.

Article 2

- 1. Any Member of the International Labour Organization which, after the date of entry into force of this Convention, communicates to the Director-General of the International Labour Office its formal ratification of any of the Conventions, or of the Protocol, referred to in Article 1 shall be considered to have ratified that Convention or the Protocol as amended by this Convention.
- 2. Upon ratifying this Convention, each Member recognizes that it shall continue to be bound by the provisions of any of the Conventions or the Protocol referred to in Article 1 that it has previously ratified, as amended by this Convention.

Article 3

- The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 4

- 1. Subject to paragraph 3 of this Article, this Convention shall come into force on the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organization have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
- 2. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member on the date on which its ratification is registered.
- 3. This Convention shall come into force for the Maritime Labour Convention, 2006, as amended, in accordance with Article XIV of the latter.

Article 5

The entry into force of this Convention shall close any of the Conventions, or the Protocol, referred to in Article 1 to further ratification in their non-amended version.

Article 6

- 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and declarations that have been communicated by the Members of the Organization.
- 2. The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and declarations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 7

- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 8

The English, French and Spanish versions of the text of this Convention are equally authoritative.

C191 - Convenția privind un mediu de lucru sigur și salubru (amendamente subsecvente), 2023 (nr. 191)

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 111-a sesiune din 5 iunie 2023,

Reamintind rezoluția privind includerea unui mediu de lucru sigur și salubru în cadrul O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, adoptată în cadrul celei de-a 110-a sesiuni (iunie 2022),

După ce a decis să adopte anumite propuneri cu privire la modificarea Convenției privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182), a Convenției privind protecția maternității, 2000 (nr. 183), a Convenției privind munca în domeniul maritim, 2006, astfel cum a fost modificată, a Cadrului promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187), a Convenției privind munca în domeniul pescuitului, 2007 (nr. 188), a Convenției privind lucrătorii casnici, 2011 (nr. 189), a Convenției privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190) și a Protocolului din 2014 la Convenția privind munca forțată, 1930, în scopul introducerii anumitor modificări care decurg din adoptarea rezoluției privind includerea unui mediu de lucru sigur și salubru în cadrul O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă,

Stabilind că aceste propuneri vor lua forma unei Convenții internaționale,

adoptă astăzi, 12 iunie 2023, următoarea convenție, care va fi denumită Convenția privind mediul de lucru sigur și salubru (amendamente subsecvente), 2023:

Articolul 1

- 1. Expresia „Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă (1998), astfel cum a fost modificată în 2022” se înlocuiește cu expresia „Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și urmărirea aplicării acesteia, 1998” sau orice variantă cuprinsă în Preambulul Convenției privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182), Convenția privind protecția maternității, 2000 (nr. 183), Convenția privind munca în domeniul maritim, 2006, astfel cum a fost modificată, Convenția privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă, 2006 (nr. 187), Convenția privind munca în domeniul pescuitului, 2007 (nr. 188), Convenția privind lucrătorii casnici, 2011 (nr. 189) și Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată, 1930.
- 2. Expresia „Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155)” și „Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187)” se adaugă în ordine cronologică în al treilea alineat din preambul al Convenției privind munca în domeniul maritim, 2006, cu modificările ulterioare, al cincilea alineat din preambul al Convenției privind munca în domeniul pescuitului, 2007 (nr. 188) și al doisprezecelea alineat din preambul al Protocolului din 2014 la Convenția privind munca forțată, 1930.
- 3. Expresia „un mediu de lucru sigur și salubru” se adaugă ca un nou articol III litera (e) la Convenția privind munca în domeniul maritim, 2006, cu modificările ulterioare; ca un nou articol 3 alineatul (2) litera (e) la Convenția privind lucrătorii casnici, 2011 (nr. 189) și la articolul 5 din Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 (nr. 190), după expresia „încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă”.
- 4. Expresia „Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă (2008), astfel cum a fost modificată în 2022” se înlocuiește cu expresia „Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare

echitabilă” sau orice variantă cuprinsă în preambulul Convenției privind lucrătorii casnici, 2011 (nr. 189) și Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată, 1930.

Articolul 2

- 1. Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care, după data intrării în vigoare a prezentei Convenții, comunică directorului general al Biroului Internațional al Muncii ratificarea oficială a oricăreia dintre Convențiile sau Protocolul menționate la articolul 1 se consideră că a ratificat Convenția sau Protocolul respectiv, astfel cum au fost modificate prin prezenta Convenție.
- 2. La ratificarea prezentei Convenții, fiecare stat membru recunoaște că va continua să fie obligat de dispozițiile oricăreia dintre convenții sau ale protocolului menționat la articolul 1 pe care l-a ratificat anterior, astfel cum a fost modificat prin prezenta convenție.

Articolul 3

- Ratificările formale ale prezentei Convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii pentru înregistrare.

Articolul 4

- 1. Sub rezerva alineatului (3) din prezentul articol, prezenta convenție intră în vigoare la data la care ratificările a doi membri ai Organizației Internaționale a Muncii au fost înregistrate de către directorul general al Biroului Internațional al Muncii.
- 2. Ulterior, prezenta convenție intră în vigoare pentru fiecare membru la data înregistrării ratificării sale.
- 3. Prezenta convenție intră în vigoare pentru Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim, astfel cum a fost modificată, în conformitate cu articolul XIV din aceasta din urmă.

Articolul 5

Intrarea în vigoare a prezentei convenții va împiedica ratificarea ulterioară a oricăror dintre convențiile sau protocolul menționate la articolul 1 în versiunea lor nemodificată.

Articolul 6

- 1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care îi vor fi comunicate de membrii Organizației.
- 2. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, în conformitate cu articolul 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, toate detaliile complete ale tuturor ratificărilor și denunțurilor care au fost înregistrate în conformitate cu dispozițiile articolelor precedente.

Articolul 7

- 1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă Convenție având ca obiect revizuirea prezentei Convenții, atunci, cu excepția cazului în care noua Convenție prevede altfel:
 - (a) ratificarea de către un membru a noii Convenții revizuite va implica *ipso jure* denunțarea imediată a prezentei convenții, în cazul în care și atunci când noua Convenție de revizuire va intra în vigoare;

- (b) de la data intrării în vigoare a noii Convenții de revizuire, prezenta Convenție încetează să mai fie deschisă ratificării de către statele membre.
- 2. Prezenta convenție rămâne, în orice caz, în vigoare în forma și conținutul său actual pentru acei membri care au ratificat-o, dar nu au ratificat Convenția revizuită.

Articolul 8

Versiunile în limbile engleză, franceză și spaniolă ale textului prezentei convenții sunt autentice în egală măsură.

C192 - Biological Hazards in the Working Environment Convention, 2025 (No. 192)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 113th Session on 2 June 2025,

Recalling the solemn constitutional obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations,

Recalling the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work by the International Labour Conference at its 110th Session (2022),

Considering the objective to provide a legal framework for the respect, promotion and realization of the fundamental principle and right to a safe and healthy working environment concerning biological hazards, including provisions for preparedness and response arrangements for the effective management of emergencies related to biological hazards in the working environment, taking emerging and re-emerging hazards and risks into account,

Stressing the importance of promoting international policy coherence and cooperation in the prevention of diseases and injuries caused by biological hazards in the working environment,

Recognizing the relevance of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), considered as fundamental Conventions within the meaning of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022, and the relevance of the Protocol of 2002 to Convention No. 155 and the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161),

Noting the need to revise the Anthrax Prevention Recommendation, 1919 (No. 3), and to close the gap in coverage of international labour standards concerning other biological hazards in the working environment,

Noting that this Convention constitutes the first international instrument specifically addressing biological hazards in the working environment at the global level,

Stressing the need to promote the effective management of occupational safety and health regarding biological hazards in the working environment through collaborative means and measures by relevant actors, including public health and occupational safety and health authorities and employers' and workers' organizations, in their respective areas of responsibility,

Having decided upon the adoption of certain proposals related to occupational safety and health protection against biological hazards, which is the fourth item on the agenda of the session,

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this 13 June 2025 the following Convention, which may be cited as the Biological Hazards in the Working Environment Convention, 2025:

I. Definitions and scope

Article 1

- For the purpose of this Convention:

- (a) “biological hazards” refers to any microorganisms, cells or cell cultures, endoparasites or noncellular microbiological entities, including those which have been genetically modified, and their associated allergens and toxins, as well as allergens, toxins and irritants of plant or animal origin, when exposure is work-related, which can cause harm to human health. Harm to human health caused by exposure to biological hazards in the working environment includes diseases and injuries;
- (b) “exposure to biological hazards in the working environment” refers to an event during which a worker comes into contact with, or is in close proximity to, biological hazards in the working environment. This exposure includes work-related activities and public health situations. The potential for infection or harm to occur is intrinsically linked to the modes of transmission and routes of exposure, which are critical to consider when devising appropriate preventive strategies and measures;
- (c) “biological risk” refers to the combination of the likelihood of an occurrence of a hazardous event caused by exposure to a biological hazard and the severity of injury or damage to the health of people caused by this event;
- (d) “evaluation of biological risks by the competent authorities” refers to a systematic process for the identification of biological hazards and evaluation of risks by the competent authorities to support the development of a regulatory framework or guidelines for appropriate and proportionate risk control measures in relation to the biological risks associated with the work being performed. This evaluation takes into account:
 - (i) the characteristics of the hazards, including their potential to cause harm to human health and the severity of this harm;
 - (ii) the availability of effective diagnosis, prophylaxis and treatment;
 - (iii) the public health risks in terms of spread to the population or the environment;
- (e) “workers” covers all employed persons, including public employees.

Article 2

- 1. This Convention applies to all workers in all branches of economic activity.
- 2. A Member which ratifies this Convention may, after consultation with the most representative organizations of employers and workers concerned, and on the basis of an evaluation by the competent authorities of the biological risks involved and of the preventive and protective measures to be applied, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity or limited categories of workers in respect of which its application would raise special problems of a substantial nature, on condition that a safe and healthy working environment is maintained.
- 3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall list, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, the particular branches of economic activity or categories of workers thus excluded, giving the reasons for such exclusion and describing any measures taken to provide adequate protection to excluded workers, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application. Members shall make every effort to end exclusions at the earliest opportunity.

II. National policy

Article 3

- Each Member shall, consistent with national law and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, integrate the protection against exposure to biological hazards in the working environment into its national policy on occupational safety and health, based on an evaluation of biological risks by the competent authorities, and shall periodically review that policy.

Article 4

- With respect to biological hazards in the working environment, the national policy shall take account of:
 - (a) other relevant policies, including on public health and the environment, where these policies are consistent with, complement or improve occupational safety and health provisions;
 - (b) the best available information concerning the management of occupational safety and health regarding biological hazards in the working environment;
 - (c) the need to develop arrangements for the effective management of exposure to biological hazards and risks in the working environment, including emerging or re-emerging hazards and risks, and prevention, preparedness and response measures, such as plans and procedures, to deal with accidents and emergencies related to these hazards, considering workers' physical and mental health and well-being as well as, if appropriate, the need for support mechanisms for employers;
 - (d) the impact of climate and environmental risks on exposure to biological hazards in the working environment and the need to take adequate action to prevent and address identified risks;
 - (e) relevant provisions of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187), and, as appropriate, other relevant international labour standards;
 - (f) the importance of ensuring, as appropriate, a perspective that considers all workers, including different levels of exposure and risk faced by women and men.

Article 5

- With a view to obtaining the best available information on biological hazards in the working environment, each Member shall, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, make arrangements, as appropriate and in accordance with national law and practice, for:
 - (a) exchanging information and coordinating action, nationally and internationally, among relevant national authorities, including public health and occupational safety and health authorities, as well as scientific institutions and relevant international organizations;
 - (b) promoting new research where the available information is insufficient.

Article 6

- Each Member, after consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall make special provisions to:
 - (a) protect confidential information whose disclosure to a competitor would be liable to cause harm to an employer's business, so long as the safety and health of workers are not compromised thereby and in accordance with national law and practice;

- (b) ensure easy and confidential access for workers and their representatives to appropriate and effective reporting mechanisms to address any breach of national laws and regulations related to exposure to biological hazards in the working environment;
- (c) ensure that those who report such breaches are protected against retaliation.

III. Preventive and protective measures

Article 7

- 1. Each Member shall, in accordance with national law and practice, and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, develop, make public and periodically review and update national arrangements and guidelines on preventive and protective and, as appropriate, precautionary measures for the control of biological hazards and risks in the working environment, based on the results of an evaluation of biological risks by the competent authorities.
- 2. These arrangements and guidelines shall:
 - (a) promote continuous improvement of the protection of the exposed workers;
 - (b) take into account emerging and re-emerging hazards and risks;
 - (c) make specific provision for:
 - (i) sectors and occupations where workers are at a high risk of recognized harm due to exposure to biological hazards;
 - (ii) workers who may require special protection, taking into account the need to ensure that this does not result in discrimination or contribute to occupational segregation;
 - (d) include preparedness and response measures, such as plans and procedures, to deal with accidents and emergencies related to exposure to biological hazards in the working environment.

Article 8

- 1. Each Member shall provide timely information and support to employers, workers and their representatives concerning preventive and protective and, as appropriate, precautionary measures for the control of biological hazards and risks in the working environment, based on an evaluation of biological risks by the competent authorities.
- 2. The information shall be provided in an accessible form and understandable language, be periodically reviewed, and be updated as necessary to reflect the latest scientific and technical knowledge.

IV. Occupational health and occupational health services

Article 9

- In taking preventive and protective measures regarding exposure to biological hazards in the working environment, in accordance with national law and practice, each Member shall seek to:
 - (a) progressively extend occupational health services to all workers in all branches of economic activity, prioritizing sectors and occupations where workers are at a high risk of exposure to biological hazards and workers who may require special protection;
 - (b) facilitate the coordination and efficient use of national health and labour infrastructures, expertise and resources for the provision of occupational health services to workers.

V. Reporting, recording and notification of occupational accidents and occupational diseases and collection of data

Article 10

- Each Member shall, in accordance with national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, establish, implement and periodically review procedures for:
 - (a) the reporting, recording, notification and investigation of occupational accidents, occupational diseases and, as appropriate, dangerous occurrences, that are caused by exposure to biological hazards in the working environment, by the employer or any other person responsible in accordance with national law and practice;
 - (b) the production and publication of annual statistics, disaggregated by sex, on occupational accidents, occupational diseases and, as appropriate, dangerous occurrences, that are caused by exposure to biological hazards in the working environment;
 - (c) the holding of inquiries by the competent authorities for serious cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health that are caused by exposure to biological hazards in the working environment;
 - (d) the annual publication of information on measures taken under the national occupational safety and health policy that address exposure to biological hazards in the working environment;
 - (e) the determination of the appropriate duration for maintaining records on occupational diseases and injuries that are caused by exposure to biological hazards in the working environment, taking into account the latency periods of such diseases.

Article 11

- Each Member shall, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and in accordance with national law and practice, relevant international standards and scientific developments:
 - (a) periodically review the national lists of occupational diseases for the purposes of prevention, recording, notification and, if applicable, compensation;
 - (b) update these lists as necessary to include any disease where a direct link between the exposure to biological hazards in the working environment and the disease is scientifically established, or determined by methods appropriate to national conditions and practice.

VI. Employment injury benefits

Article 12

- Each Member shall ensure that any disease, injury, incapacity or death due to occupational exposure to biological hazards in the working environment shall give rise to an entitlement to employment injury benefits or compensation, in accordance with national law and practice.

VII. Compliance with laws and regulations

Article 13

- 1. Each Member shall ensure the enforcement of national laws and regulations concerning exposure to biological hazards in the working environment through an adequate and appropriate system of inspection and, where applicable, other mechanisms for ensuring compliance, including the supply of technical information and advice to employers, workers and their representatives, and shall allocate adequate resources and the support needed for these functions.
- 2. Each Member shall ensure that labour inspectors and, as appropriate, other officials with duties related to biological hazards and risks in the working environment:
 - (a) are trained on those hazards and risks;
 - (b) promote a systematic approach to occupational safety and health when assessing compliance with relevant national laws and regulations;
 - (c) have clear and robust safety protocols to ensure their personal safety while carrying out their duties;
 - (d) are provided with appropriate protective equipment by their employer.

Article 14

- Each Member shall, in accordance with national law and practice, provide for adequate penalties and remedial measures for violations of the laws and regulations concerning biological hazards in the working environment and ensure their effective application.

VIII. Duties and responsibilities of employers

Article 15

- Employers shall ensure that, so far as is reasonably practicable, the working environments under their control are without risk to safety and health due to exposure to biological hazards by taking the appropriate and necessary preventive and protective measures.

Article 16

- Employers shall, consistent with national law and practice and applicable collective agreements, adopt preventive and protective measures as a result of an assessment of biological risks in the working environment so far as is reasonably practicable, ensuring, as appropriate, consideration of different levels of exposure and risk, including those faced by women and men. In particular, they shall:
 - (a) establish, in consultation with workers and their representatives, adequate and appropriate systems to conduct, review and, where necessary, update assessments of the risks to the safety and health of workers arising from biological hazards, taking due account of workers who may require special protection;
 - (b) take all reasonable and practicable measures to eliminate the biological hazards in the working environment, or when not possible, control and minimize the risks due to those hazards, taking due account of the hierarchy of controls;
 - (c) implement effective preventive and protective measures, taking into account the characteristics of the biological hazards and, if available, the evaluation of biological risks by the competent authorities;

- (d) provide, maintain and replace, as necessary, at no cost to the workers, adequate personal protective equipment according to the hierarchy of controls, together with training for its use;
- (e) conduct regular surveillance of the working environment and of workers' health that is adequate and appropriate to the occupational risks to ensure the early detection of biological hazards and their potential impacts;
- (f) supervise work processes and regularly review the effectiveness of preventive, protective and control measures, including the availability of appropriate personal protective equipment;
- (g) take precautionary measures where the available information is insufficient to adequately assess the risks;
- (h) provide information, instructions and training on biological hazards in the working environment and on applicable preventive and protective measures to managers, supervisors and workers on paid work time and, where possible, during usual working hours, as well as workers' representatives, at suitable and regular intervals;
- (i) ensure that all workers are suitably informed, in an accessible form and understandable language, of the risks due to exposure to biological hazards and of the applicable preventive and protective measures before they start any tasks involving such risks, when there are changes to working methods, to materials or to the risk assessment based on new information and, as necessary, at regular intervals;
- (j) investigate occupational accidents, occupational diseases and, as appropriate, dangerous occurrences related to exposure to biological hazards in the working environment in order to identify their causes and take the necessary measures to prevent recurrence of similar events, in cooperation with occupational safety and health committees or workers' representatives, while retaining data related to incidents involving biological hazards.

Article 17

- Whenever two or more employers engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate on how to ensure workers' safety and health in relation to exposure to biological hazards in the working environment, without prejudice to the responsibility of each employer for its workers.

Article 18

- Employers shall establish preparedness and response plans and procedures, according to the size and nature of their activities, to deal with accidents, incidents and emergencies related to biological hazards in the working environment, taking into account outbreaks of communicable diseases. These plans and procedures shall be consistent with the guidance provided by the competent authorities.

IX. Rights and duties of workers and their representatives

Article 19

- With respect to biological hazards in the working environment, workers and, if applicable, their representatives shall have the right to:
 - (a) be consulted on the identification of biological hazards and risk assessments conducted by the employer or the competent authorities;
 - (b) receive information and training on biological hazards and risks in the working environment and on appropriate preventive and protective measures and their application;

- (c) be consulted on preventive and protective measures to protect themselves and other workers and be involved in their implementation;
- (d) enquire into and be consulted by the employer on relevant aspects related to exposure to biological hazards in the working environment;
- (e) participate in investigations of occupational accidents, occupational diseases and, as appropriate, dangerous occurrences and be consulted about the conclusions of these investigations;
- (f) receive reports on surveillance of workers' health, subject to confidentiality rules for personal and medical data;
- (g) appeal to the competent authorities, in accordance with national law and practice, if they consider that the measures adopted and the means used are not sufficiently effective to ensure adequate prevention and protection;
- (h) in accordance with national law and practice, be transferred to alternative work, upon the recommendation of the occupational health services, when continued employment in a particular job is contraindicated for health reasons, provided that such work is available and that they have the qualifications or can be trained for such work;
- (i) receive medical treatment and rehabilitation, in accordance with national law and practice, in the event of an illness, disease or injury caused or exacerbated by exposure to biological hazards in the working environment;
- (j) be protected against any discrimination on account of contracting or transmitting a disease caused by exposure to biological hazards;
- (k) be provided with effective communication channels with the competent authorities for reporting occupational safety and health issues related to biological hazards and risks.

Article 20

- There shall be arrangements at the level of the undertaking under which, with respect to biological hazards in the working environment, workers shall have duties that include:
 - (a) complying, in accordance with the instructions received, and the training and means provided by their employer, with occupational safety and health measures prescribed, including the proper handling and use of adequate personal protective equipment, facilities and other equipment made available to them for this purpose;
 - (b) reporting promptly to their direct supervisor any working situation which they believe could cause exposure to a biological hazard or present a risk for their safety or health or for the safety or health of others;
 - (c) cooperating with their employer and other workers to adequately identify and implement occupational safety and health measures addressing biological hazards.

Article 21

- With respect to biological hazards in the working environment, in addition to the rights and duties set out above, workers:

- (a) shall have the right to remove themselves from a work situation without undue consequences, where they have reasonable justification to believe that there is an imminent and serious danger to their life or health;
- (b) shall report without delay to their direct supervisor any work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to their life or health;
- (c) may not be required by their employer to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health until the employer has taken effective remedial action, if necessary.

X. Methods of application

Article 22

- Each Member shall give effect to the provisions of this Convention, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, through laws and regulations as well as through collective agreements or any other measures consistent with national conditions and practice.

XI. Normative language

Article 23

- For the purposes of this Convention, any use of the generic masculine form shall be construed as non-exclusive and including also women, unless the context clearly indicates otherwise.

XII. Final provisions

Article 24

- The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 25

- 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
- 2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
- 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 26

- 1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
- 2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 27

- 1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications, declarations and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
- 2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the last of the ratifications required for entry into force that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 28

- The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 29

- At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision.

Article 30

- 1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 26 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
- 2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 31

- The English, French and Spanish versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Key Information

Convention concerning prevention and protection against biological hazards in the working environment

Adoption: Geneva, 113rd ILC session (13 Jun 2025)

Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

C192 – Convenția privind pericolele biologice în mediul de lucru, 2025 (nr. 192) (p. 1)

Preambul (p. 1)

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Fiind convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și întrunindu-se în cadrul celei de-a 113-a sesiuni a sale la data de 2 iunie 2025,

Reamintind obligația constituțională solemnă a Organizației Internaționale a Muncii de a promova în rândul națiunilor lumii programe care să asigure o protecție adecvată a vieții și sănătății lucrătorilor din toate ocupațiile,

Reamintind includerea unui mediu de lucru sigur și sănătos în cadrul principiilor și drepturilor fundamentale la muncă ale OIM de către Conferința Internațională a Muncii în cadrul celei de-a 110-a sesiuni a sale (2022),

Având în vedere obiectivul de a asigura un cadru juridic pentru respectarea, promovarea și realizarea principiului și dreptului fundamental la un mediu de lucru sigur și sănătos în ceea ce privește pericolele biologice, inclusiv dispoziții privind măsurile de pregătire și răspuns pentru gestionarea eficientă a urgențelor legate de pericolele biologice în mediul de lucru, luând în considerare pericolele și riscurile emergente și re-emergente,

Subliniind importanța promovării coerenței politicilor internaționale și a cooperării în prevenirea bolilor și traumatismelor cauzate de pericolele biologice în mediul de lucru,

Recunoscând relevanța Convenției privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155), și a Convenției privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă, 2006 (nr. 187), considerate convenții fundamentale în sensul Declarației OIM privind principiile și drepturile fundamentale la muncă (1998), modificată în 2022, precum și relevanța Protocolului din 2002 la Convenția nr. 155 și a Convenției privind serviciile de sănătate în muncă, 1985 (nr. 161),

Notând necesitatea de a revizui Recomandarea privind prevenirea antraxului, 1919 (nr. 3), și de a acoperi lacunele din sfera de aplicare a standardelor internaționale de muncă referitoare la alte pericole biologice în mediul de lucru,

Notând că prezenta convenție constituie primul instrument internațional care abordează în mod specific pericolele biologice în mediul de lucru la nivel global,

Subliniind necesitatea de a promova gestionarea eficientă a securității și sănătății în muncă în ceea ce privește pericolele biologice în mediul de lucru prin mijloace și măsuri de colaborare ale actorilor relevanți, inclusiv ale autorităților de sănătate publică și de securitate și sănătate în muncă, precum și ale organizațiilor de angajatori și de lucrători, în domeniile lor respective de responsabilitate,

Decizând adoptarea anumitor propuneri privind protecția securității și sănătății în muncă împotriva pericolelor biologice, aceasta constituind cel de-al patrulea punct de pe ordinea de zi a sesiunii,

Hotărând ca aceste propuneri să îmbrace forma unei convenții internaționale.

Adoptă la această dată de 13 iunie 2025 următoarea convenție, care poate fi citată ca fiind Convenția privind pericolele biologice în mediul de lucru, 2025:

I. Definiții și domeniu de aplicare

Articolul 1

În sensul prezentei convenții:

- (a) termenul „pericole biologice” se referă la orice microorganisme, celule sau culturi de celule, endoparaziți sau entități microbiologice necelulare, inclusiv cele modificate genetic, și alergeni și toxinele asociate acestora, precum și alergeni, toxinele și substanțele iritante de origine vegetală sau animală, atunci când expunerea este legată de muncă, care pot aduce atingere sănătății umane. Atingerea adusă sănătății umane prin expunerea la pericole biologice în mediul de lucru include bolile și traumatismele;
- (b) termenul „expunere la pericole biologice în mediul de lucru” se referă la un eveniment în cursul căruia un lucrător intră în contact cu pericole biologice în mediul de lucru sau se află în proximitatea imediată a acestora. Această expunere include activitățile legate de muncă și situațiile de sănătate publică. Potențialul de apariție a unei infecții sau a unei vătămări este intrinsec legat de modurile de transmitere și de căile de expunere, care sunt esențiale de luat în considerare la elaborarea strategiilor și măsurilor preventive adecvate;
- (c) termenul „risc biologic” se referă la combinarea probabilității de apariție a unui eveniment periculos cauzat de expunerea la un pericol biologic și gravitatea vătămării sau a daunei aduse sănătății persoanelor, cauzate de acest eveniment;
- (d) termenul „evaluarea riscurilor biologice de către autoritățile competente” se referă la un proces sistematic de identificare a pericolelor biologice și de evaluare a riscurilor de către autoritățile competente pentru a sprijini dezvoltarea unui cadru de reglementare sau a unor ghiduri pentru măsuri adecvate și proporționale de control al riscurilor în legătură cu riscurile biologice asociate muncii efectuate. Această evaluare ia în considerare:
 - (i) caracteristicile pericolelor, inclusiv potențialul acestora de a aduce atingere sănătății umane și gravitatea acestei atingeri;
 - (ii) disponibilitatea unui diagnostic, a unei profilaxii și a unui tratament eficiente;
 - (iii) riscurile pentru sănătatea publică în ceea ce privește răspândirea în rândul populației sau în mediu;
- (e) termenul „lucrători” acoperă toate persoanele încadrate în muncă, inclusiv angajații publici.

Articolul 2

1. Prezenta convenție se aplică tuturor lucrătorilor din toate ramurile de activitate economică.
2. Un membru care ratifică prezenta convenție poate, după consultarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor interesați și pe baza unei evaluări de către autoritățile competente a riscurilor biologice implicate și a măsurilor preventive și de protecție care trebuie aplicate, să excludă din sfera sa de aplicare, parțial sau total, anumite ramuri de activitate economică sau categorii limitate de lucrători în privința cărora aplicarea sa ar ridica probleme speciale cu caracter substanțial, cu condiția menținerii unui mediu de lucru sigur și sănătos.
3. Fiecare membru care uzitează de posibilitatea prevăzută la paragraful precedent trebuie să enumere, în primul său raport privind aplicarea convenției prezentat în temeiul articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, ramurile particulare de activitate economică sau categoriile de lucrători astfel excluse, prezentând motivele acestei excluderi și descriind orice măsuri luate pentru a asigura o protecție adecvată lucrătorilor excluși, și trebuie să indice în rapoartele ulterioare orice progrese înregistrate în vederea unei aplicări mai largi. Membrii trebuie să depună toate eforturile pentru a sistă excluderile în cel mai scurt timp posibil.

II. Politica națională (p. 2)

Articolul 3

Fiecare membru trebuie ca, în conformitate cu legislația și practica națională și în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor, să integreze protecția împotriva expunerii la pericole biologice în mediul de lucru în politica sa națională privind securitatea și sănătatea în muncă, pe baza unei evaluări a riscurilor biologice de către autoritățile competente, și trebuie să revizuiască periodic această politică.

Articolul 4

În ceea ce privește pericolele biologice din mediul de lucru, politica națională trebuie să țină seama de:

- (a) alte politici relevante, inclusiv cele privind sănătatea publică și mediul, în cazul în care aceste politici sunt conforme cu dispozițiile privind securitatea și sănătatea în muncă, le completează sau le îmbunătățesc;
- (b) cele mai bune informații disponibile privind gestionarea securității și sănătății în muncă în ceea ce privește pericolele biologice în mediul de lucru;
- (c) necesitatea de a elabora măsuri pentru gestionarea eficientă a expunerii la pericole și riscuri biologice în mediul de lucru, inclusiv la pericole și riscuri emergente sau reemergente, precum și măsuri de prevenire, pregătire și răspuns, cum ar fi planuri și proceduri, pentru a gestiona accidente și urgențele legate de aceste pericole, luând în considerare sănătatea fizică și mentală și starea de bine a lucrătorilor, precum și, dacă este cazul, necesitatea unor mecanisme de sprijin pentru angajatori;
- (d) impactul riscurilor climatice și de mediu asupra expunerii la pericole biologice în mediul de lucru și necesitatea de a lua măsuri adecvate pentru a preveni și a aborda riscurile identificate;
- (e) dispozițiile relevante ale Convenției privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155), ale Convenției privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă, 2006 (nr. 187), și, după caz, ale altor standarde internaționale de muncă relevante;
- (f) importanța asigurării, după caz, a unei perspective care ia în considerare toți lucrătorii, inclusiv nivelurile diferite de expunere și de risc cu care se confruntă femeile și bărbații.

Articolul 5

În vederea obținerii celor mai bune informații disponibile privind pericolele biologice din mediul de lucru, fiecare membru trebuie ca, în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor, să adopte măsuri, după caz și în conformitate cu legislația și practica națională, pentru:

- (a) schimbul de informații și coordonarea acțiunilor, la nivel național și internațional, între autoritățile naționale relevante, inclusiv autoritățile de sănătate publică și cele de securitate și sănătate în muncă, precum și instituțiile științifice și organizațiile internaționale relevante;
- (b) promovarea de noi cercetări în cazul în care informațiile disponibile sunt insuficiente.

Articolul 6

Fiecare membru, după consultarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor, trebuie să adopte dispoziții speciale pentru:

- (a) protejarea informațiilor confidențiale a căror dezvăluire către un concurent ar fi de natură să aducă prejudicii activității comerciale a unui angajator, atât timp cât securitatea și sănătatea lucrătorilor nu sunt compromise prin aceasta și în conformitate cu legislația și practica națională;

- (b) asigurarea accesului facil și confidențial al lucrătorilor și al reprezentanților acestora la mecanisme adecvate și eficiente de raportare pentru a adresa orice încălcare a legilor și reglementărilor naționale legate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (c) asigurarea faptului că persoanele care raportează astfel de încălcări sunt protejate împotriva represaliilor.

III. Măsuri preventive și de protecție

Articolul 7

1. Fiecare membru trebuie ca, în conformitate cu legislația și practica națională și în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor, să elaboreze, să facă publice și să revizuiască și să actualizeze periodic măsuri și ghiduri naționale privind măsurile preventive, de protecție și, după caz, de precauție pentru controlul pericolelor și riscurilor biologice în mediul de lucru, pe baza rezultatelor unei evaluări a riscurilor biologice de către autoritățile competente.
2. Aceste măsuri și ghiduri trebuie:
 - (a) să promoveze îmbunătățirea continuă a protecției lucrătorilor expuși;
 - (b) să ia în considerare pericolele și riscurile emergente și reemergente;
 - (c) să prevadă dispoziții specifice pentru:
 - (i) sectoarele și ocupațiile în care lucrătorii prezintă un risc ridicat de vătămare recunoscută din cauza expunerii la pericole biologice;
 - (ii) lucrătorii care pot necesita o protecție specială, luând în considerare necesitatea de a se asigura că aceasta nu generează discriminare și nu contribuie la segregarea profesională;
 - (d) să includă măsuri de pregătire și răspuns, cum ar fi planuri și proceduri, pentru a gestiona accidentele și urgențele legate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru.

Articolul 8

1. Fiecare membru trebuie să furnizeze informații și sprijin în timp util angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora cu privire la măsurile preventive, de protecție și, după caz, de precauție pentru controlul pericolelor și riscurilor biologice în mediul de lucru, pe baza unei evaluări a riscurilor biologice de către autoritățile competente.
2. Informațiile trebuie furnizate într-o formă accesibilă și într-un limbaj inteligibil, trebuie revizuite periodic și actualizate după cum este necesar pentru a reflecta cele mai recente cunoștințe științifice și tehnice.

IV. Sănătatea în muncă și serviciile de sănătate în muncă

Articolul 9

În adoptarea măsurilor preventive și de protecție privind expunerea la pericole biologice în mediul de lucru, în conformitate cu legislația și practica națională, fiecare membru trebuie să urmărească:

- (a) să extindă progresiv serviciile de sănătate în muncă la toți lucrătorii din toate ramurile de activitate economică, acordând prioritate sectoarelor și ocupațiilor în care lucrătorii prezintă un risc ridicat de expunere la pericole biologice și lucrătorilor care pot necesita o protecție specială;

- (b) să faciliteze coordonarea și utilizarea eficientă a infrastructurilor, expertizei și resurselor naționale de sănătate și de muncă pentru furnizarea de servicii de sănătate în muncă lucrătorilor.

V. Raportarea, înregistrarea și notificarea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și colectarea de date

Articolul 10

Fiecare membru trebuie ca, în conformitate cu condițiile și practica națională și în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor, să stabilească, să implementeze și să revizuiască periodic proceduri pentru:

- (a) raportarea, înregistrarea, notificarea și investigarea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale și, după caz, a incidentelor periculoase cauzate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru, de către angajator sau de către orice altă persoană responsabilă în conformitate cu legislația și practica națională;
- (b) producerea și publicarea de statistici anuale, defalcate pe sexe, privind accidentele de muncă, bolile profesionale și, după caz, incidentele periculoase cauzate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (c) desfășurarea de anchete de către autoritățile competente pentru cazurile grave de accidente de muncă, boli profesionale sau orice alte vătămări ale sănătății cauzate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (d) publicarea anuală de informații privind măsurile luate în temeiul politicii naționale de securitate și sănătate în muncă ce adresează expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (e) determinarea duratei adecvate pentru păstrarea înregistrărilor privind bolile profesionale și traumatismele cauzate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru, luând în considerare perioadele de latență ale unor astfel de boli.

Articolul 11

Fiecare membru trebuie ca, în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor și în conformitate cu legislația și practica națională, standardele internaționale relevante și evoluțiile științifice:

- (a) să revizuiască periodic listele naționale de boli profesionale în scopul prevenirii, înregistrării, notificării și, dacă este aplicabil, al compensării;
- (b) să actualizeze aceste liste, după cum este necesar, pentru a include orice boală în cazul căreia o legătură directă între expunerea la pericole biologice în mediul de lucru și boala respectivă este stabilită în mod științific sau determinată prin metode adecvate condițiilor și practicii naționale.

VI. Prestații în caz de accidente de muncă și boli profesionale

Articolul 12

Fiecare membru trebuie să se asigure că orice boală, vătămare, incapacitate sau deces cauzat de expunerea profesională la pericole biologice în mediul de lucru dă dreptul la prestații în caz de accidente de muncă și boli profesionale sau la compensații, în conformitate cu legislația și practica națională. (p. 5)

VII. Respectarea legilor și reglementărilor

Articolul 13

1. Fiecare membru trebuie să asigure aplicarea legilor și reglementărilor naționale privind expunerea la pericole biologice în mediul de lucru printr-un sistem de inspecție adecvat și corespunzător și, unde este aplicabil, prin alte mecanisme de asigurare a conformității, inclusiv furnizarea de informații tehnice și consiliere angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților acestora, și trebuie să aloce resursele adecvate și sprijinul necesar pentru aceste funcții.
2. Fiecare membru trebuie să se asigure că inspectorii de muncă și, după caz, alți funcționari cu atribuții legate de pericolele și riscurile biologice în mediul de lucru:
 - (a) sunt instruiți cu privire la acele pericole și riscuri;
 - (b) promovează o abordare sistematică a securității și sănătății în muncă atunci când evaluează conformitatea cu legile și reglementările naționale relevante;
 - (c) dispun de protocoale de siguranță clare și robuste pentru a asigura siguranța lor personală în exercitarea atribuțiilor;
 - (d) sunt dotați cu echipament de protecție adecvat de către angajatorul lor.

Articolul 14

Fiecare membru trebuie ca, în conformitate cu legislația și practica națională, să prevadă sancțiuni adecvate și măsuri de remediere pentru încălcările legilor și reglementărilor privind pericolele biologice din mediul de lucru și să asigure aplicarea eficientă a acestora.

VIII. Obligațiile și responsabilitățile angajatorilor

Articolul 15

Angajatorii trebuie să se asigure că, în măsura în care este realizabil în mod rezonabil, mediile de lucru aflate sub controlul lor sunt lipsite de riscuri pentru siguranță și sănătate din cauza expunerii la pericole biologice, prin luarea măsurilor preventive și de protecție adecvate și necesare.

Articolul 16

Angajatorii trebuie ca, în conformitate cu legislația și practica națională și cu contractele colective de muncă aplicabile, să adopte măsuri preventive și de protecție ca urmare a unei evaluări a riscurilor biologice în mediul de lucru, în măsura în care este realizabil în mod rezonabil, asigurând, după caz, luarea în considerare a diferitelor niveluri de expunere și de risc, inclusiv a celor cu care se confruntă femeile și bărbații. În special, aceștia trebuie:

- (a) să stabilească, în consultare cu lucrătorii și reprezentanții acestora, sisteme adecvate și corespunzătoare pentru a efectua, revizui și, dacă este necesar, actualiza evaluările riscurilor pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor generate de pericolele biologice, ținând seama în mod corespunzător de lucrătorii care pot necesita o protecție specială;
- (b) să ia toate măsurile rezonabile și realizabile pentru a elimina pericolele biologice din mediul de lucru sau, când acest lucru nu este posibil, să controleze și să minimizeze riscurile generate de aceste pericole, ținând seama în mod corespunzător de ierarhia măsurilor de control;

- (c) să implementeze măsuri preventive și de protecție eficiente, luând în considerare caracteristicile pericolelor biologice și, dacă este disponibilă, evaluarea riscurilor biologice efectuată de autoritățile competente;
- (d) să furnizeze, să întrețină și să înlocuiască, după caz, fără costuri pentru lucrători, echipamente individuale de protecție adecvate, în conformitate cu ierarhia măsurilor de control, împreună cu instruirea pentru utilizarea acestora;
- (e) să efectueze o supraveghere regulată a mediului de lucru și a sănătății lucrătorilor, adecvată și corespunzătoare riscurilor profesionale, pentru a asigura detectarea timpurie a pericolelor biologice și a impactului potențial al acestora;
- (f) să monitorizeze procesele de lucru și să revizuiască periodic eficacitatea măsurilor preventive, de protecție și de control, inclusiv disponibilitatea echipamentului individual de protecție adecvat;
- (g) să adopte măsuri de precauție în cazul în care informațiile disponibile sunt insuficiente pentru a evalua în mod adecvat riscurile;
- (h) să furnizeze informații, instrucțiuni și formare profesională privind pericolele biologice din mediul de lucru și privind măsurile preventive și de protecție aplicabile managerilor, supervisorilor și lucrătorilor, în timpul timpului de lucru plătit și, pe cât posibil, în timpul orelor obișnuite de lucru, precum și reprezentanților lucrătorilor, la intervale adecvate și regulate;
- (i) să se asigure că toți lucrătorii sunt informați în mod corespunzător, într-o formă accesibilă și într-un limbaj inteligibil, cu privire la riscurile generate de expunerea la pericole biologice și la măsurile preventive și de protecție aplicabile înainte de a începe orice sarcini care implică astfel de riscuri, atunci când apar modificări ale metodelor de lucru, ale materialelor sau ale evaluării riscurilor pe baza unor informații noi și, după cum este necesar, la intervale regulate;
- (j) să investigheze accidente de muncă, bolile profesionale și, după caz, incidentele periculoase legate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru pentru a identifica cauzele acestora și a lua măsurile necesare pentru a preveni repetarea unor evenimente similare, în cooperare cu comitetele de securitate și sănătate în muncă sau cu reprezentanții lucrătorilor, păstrând în același timp datele referitoare la incidentele care implică pericole biologice.

Articolul 17

Ori de câte ori doi sau mai mulți angajatori desfășoară activități simultan la un singur loc de muncă, aceștia trebuie să colaboreze cu privire la modalitatea de asigurare a securității și sănătății lucrătorilor în legătură cu expunerea la pericole biologice în mediul de lucru, fără a aduce atingere responsabilității fiecărui angajator pentru lucrătorii săi.

Articolul 18

Angajatorii trebuie să stabilească planuri și proceduri de pregătire și răspuns, în funcție de dimensiunea și natura activităților lor, pentru a gestiona accidente, incidentele și urgențele legate de pericolele biologice în mediul de lucru, luând în considerare focarele de boli transmisibile. Aceste planuri și proceduri trebuie să fie conforme cu orientările furnizate de autoritățile competente.

IX. Drepturile și îndatoririle lucrătorilor și ale reprezentanților acestora

Articolul 19

În ceea ce privește pericolele biologice din mediul de lucru, lucrătorii și, după caz, reprezentanții acestora trebuie să aibă dreptul:

- (a) să fie consultați cu privire la identificarea pericolelor biologice și la evaluările riscurilor efectuate de angajator sau de autoritățile competente;
- (b) să primească informații și formare profesională privind pericolele și riscurile biologice în mediul de lucru, precum și privind măsurile preventive și de protecție adecvate și aplicarea acestora;
- (c) să fie consultați cu privire la măsurile preventive și de protecție pentru a se proteja pe ei înșiși și pe ceilalți lucrători și să fie implicați în implementarea acestora;
- (d) să solicite informații și să fie consultați de către angajator cu privire la aspectele relevante legate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (e) să participe la investigarea accidentelor de muncă, a bolilor profesionale și, după caz, a incidentelor periculoase și să fie consultați cu privire la concluziile acestor investigații;
- (f) să primească rapoarte privind supravegherea sănătății lucrătorilor, sub rezerva regulilor de confidențialitate a datelor personale și medicale;
- (g) să se adreseze autorităților competente, în conformitate cu legislația și practica națională, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate nu sunt suficient de eficiente pentru a asigura o prevenire și o protecție adecvate;
- (h) în conformitate cu legislația și practica națională, să fie transferați la o muncă alternativă, la recomandarea serviciilor de sănătate în muncă, atunci când continuarea activității pe un anumit post este contraindicată din motive de sănătate, cu condiția ca o astfel de muncă să fie disponibilă și ca aceștia să aibă calificările necesare sau să poată fi instruiți pentru acea muncă;
- (i) să beneficieze de tratament medical și de recuperare, în conformitate cu legislația și practica națională, în cazul unei afecțiuni, boli sau vătămări cauzate sau exacerbate de expunerea la pericole biologice în mediul de lucru;
- (j) să fie protejați împotriva oricărei discriminări pe motiv de contractare sau transmitere a unei boli cauzate de expunerea la pericole biologice;
- (k) să li se pună la dispoziție canale de comunicare eficiente cu autoritățile competente pentru raportarea problemelor de securitate și sănătate în muncă legate de pericolele și riscurile biologice.

Articolul 20

Trebuie să existe măsuri adoptate la nivelul întreprinderii în temeiul cărora, în ceea ce privește pericolele biologice din mediul de lucru, lucrătorii trebuie să aibă îndatoriri care includ:

- (a) respectarea, în conformitate cu instrucțiunile primite, cu formarea și mijloacele furnizate de angajatorul lor, a măsurilor de securitate și sănătate în muncă prescrise, inclusiv manipularea și utilizarea corectă a echipamentului individual de protecție adecvat, a facilităților și a altor echipamente puse la dispoziția lor în acest scop;

- (b) raportarea promptă către supervisorul lor direct a oricărei situații de muncă despre care consideră că ar putea cauza expunerea la un pericol biologic sau poate prezenta un risc pentru siguranța ori sănătatea lor sau pentru siguranța ori sănătatea celorlalți;
- (c) cooperarea cu angajatorul lor și cu ceilalți lucrători pentru a identifica și implementa în mod adecvat măsurile de securitate și sănătate în muncă destinate pericolelor biologice.

Articolul 21

În ceea ce privește pericolele biologice din mediul de lucru, în plus față de drepturile și îndatoririle menționate mai sus, lucrătorii:

- (a) trebuie să aibă dreptul de a se retrage dintr-o situație de muncă fără consecințe nejustificate, în cazul în care au o justificare rezonabilă să creadă că există un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea lor;
- (b) trebuie să raporteze fără întârziere supervisorului lor direct orice situație de muncă despre care au o justificare rezonabilă să creadă că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea lor;
- (c) nu pot fi obligați de către angajatorul lor să revină într-o situație de muncă în care există în continuare un pericol iminent și grav pentru viață sau sănătate, până când angajatorul nu a luat măsuri de remediere eficiente, dacă este necesar.

X. Metode de aplicare

Articolul 22

- Fiecare membru pune în aplicare dispozițiile prezentei convenții, în consultare cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și ale lucrătorilor, prin intermediul legislației, precum și prin intermediul contractelor colective de muncă sau al oricăror altor măsuri conforme cu condițiile și practica națională.

XI. Limbaj normativ

Articolul 23

- În sensul prezentei convenții, orice utilizare a formei generice de masculin se interpretează ca fiind neexclusivă și incluzând, de asemenea, femeile, cu excepția cazului în care contextul indică în mod clar contrariul.

XII. Dispoziții finale

Articolul 24

- Ratificările oficiale ale prezentei convenții sunt comunicate Directorului General al Biroului Internațional al Muncii în vederea înregistrării.

Articolul 25

1. Prezenta convenție este obligatorie numai pentru acei membri ai Organizației Internaționale a Muncii a căror ratificare a fost înregistrată de Directorul General al Biroului Internațional al Muncii.
2. Aceasta intră în vigoare la douăsprezece luni de la data la care ratificările a doi membri au fost înregistrate de către Directorul General.
3. Ulterior, prezenta convenție intră în vigoare pentru fiecare membru la douăsprezece luni de la data la care a fost înregistrată ratificarea sa.

Articolul 26

- 1. Un membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța după expirarea unei perioade de zece ani de la data intrării inițiale în vigoare a convenției, printr-un act comunicat Directorului General al Biroului Internațional al Muncii în vederea înregistrării (p. 9). O astfel de denunțare nu produce efecte decât la un an de la data la care a fost înregistrat.
- 2. Fiecare membru care a ratificat prezenta convenție și care, în termen de un an de la expirarea perioadei de zece ani menționate la paragraful precedent, nu își exercită dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articol, va rămâne obligat pentru o nouă perioadă de zece ani și, ulterior, va putea denunța prezenta convenție în primul an al fiecărei noi perioade de zece ani, în condițiile prevăzute de prezentul articol.

Articolul 27,

- 1. Directorul General al Biroului Internațional al Muncii notifică tuturor membrilor Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor, declarațiilor și denunțărilor care i-au fost comunicate de membrii Organizației.
- 2. Prin notificarea membrilor Organizației cu privire la înregistrarea ultimei ratificări necesare pentru intrarea în vigoare care i-a fost comunicată, Directorul General atrage atenția membrilor Organizației asupra datei la care prezenta convenție va intra în vigoare.

Articolul 28

- Directorul General al Biroului Internațional al Muncii comunică Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, în vederea înregistrării în conformitate cu articolul 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, informații complete cu privire la toate ratificările, declarațiile și denunțările care au fost înregistrate în conformitate cu dispozițiile articolelor precedente.

Articolul 29

- Atunci când consideră necesar, Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii prezintă Conferinței Generale un raport privind aplicarea prezentei convenții și examinează oportunitatea înscrierii pe ordinea de zi a Conferinței a problemei revizuirii acesteia.

Articolul 30

- 1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție care revizuieste prezenta convenție, atunci, cu excepția cazului în care noua convenție prevede altfel:
 - (a) ratificarea de către un membru a noii convenții de revizuire implică ipso jure denunțarea imediată a prezentei convenții, în pofida dispozițiilor articolului 26 de mai sus, dacă și când noua convenție de revizuire a intrat în vigoare;
 - (b) de la data intrării în vigoare a noii convenții de revizuire, prezenta convenție încetează să mai fie deschisă pentru ratificare de către membri.
- 2. Prezenta convenție rămâne în orice caz în vigoare în forma și conținutul său actual pentru acei membri care au ratificat-o, dar care nu au ratificat convenția de revizuire.

Articolul 31

Versiunile în limbile engleză, franceză și spaniolă ale textului prezentei convenții sunt în egală măsură autentice.

Informații cheie

Convenția privind prevenirea și protecția împotriva pericolelor biologice în mediul de lucru

Adoptare: Geneva, a 113-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii (13 iunie 2025)

Statut: Instrument actualizat (Convenție tehnică).

RECOMMENDATION 205

RECOMMENDATION CONCERNING EMPLOYMENT AND DECENT WORK FOR PEACE AND RESILIENCE, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS ONE HUNDRED AND SIXTH SESSION, GENEVA, 16 JUNE 2017

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 106th Session on 5 June 2017, and
Reaffirming the principle in the Constitution of the International Labour Organisation (ILO) that universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice, and
Recalling the Declaration of Philadelphia (1944), the Universal Declaration of Human Rights (1948), the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), and
Taking into account the need to revise the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71), with a view to broadening its scope and providing up-to-date guidance on the role of employment and decent work in prevention, recovery, peace and resilience with respect to crisis situations arising from conflicts and disasters, and
Considering the impact and consequences of conflicts and disasters for poverty and development, human rights and dignity, decent work and sustainable enterprises, and
Recognizing the importance of employment and decent work for promoting peace, preventing crisis situations arising from conflicts and disasters, enabling recovery and building resilience, and
Recognizing that the countries receiving refugees may not be in situations of conflicts and disasters, and
Emphasizing the need to ensure respect for all human rights and the rule of law, including respect for fundamental principles and rights at work and for international labour standards, in particular those rights and principles relevant to employment and decent work, and
Considering the need to recognize that crises affect women and men differently, and the critical importance of gender equality and the empowerment of women and girls in promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience, and
Recognizing the importance of developing responses, through social dialogue, to crisis situations arising from conflicts and disasters, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations and, as appropriate, with relevant civil society organizations, and
Noting the importance of creating or restoring an enabling environment for sustainable enterprises, taking into account the resolution and Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the

International Labour Conference at its 96th Session (2007), and in particular for small and medium-sized enterprises, to stimulate employment generation, economic recovery and development, and
Affirming the need to develop and strengthen measures of social protection, as a means of preventing crises, enabling recovery and building resilience, and
Recognizing the role of accessible and quality public services in economic recovery, development, reconstruction efforts, prevention and resilience, and
Stressing the need for international cooperation and partnerships among regional and international organizations to ensure joint and coordinated efforts, and
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and decent work for peace and resilience, which is the fifth item on the agenda of the session, and
Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,
adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and seventeen the following Recommendation, which may be cited as the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017:

I. Objectives and scope

- 1. This Recommendation provides guidance to Members on the measures to be taken to generate employment and decent work for the purposes of prevention, recovery, peace and resilience with respect to crisis situations arising from conflicts and disasters.
- 2. For the purposes of this Recommendation and based upon internationally agreed terminology:
 - (a) the term “disaster” means a serious disruption of the functioning of a community or a society at any scale due to hazardous events interacting with conditions of exposure, vulnerability and capacity, leading to one or more of the following: human, material, economic and environmental losses and impacts; and
 - (b) the term “resilience” means the ability of a system, community or society exposed to hazards to resist, absorb, accommodate, adapt to, transform and recover from the effects of a hazard in a timely and efficient manner, including through the preservation and restoration of its essential basic structures and functions through risk management.
- 3. For the purposes of this Recommendation, the term “crisis response” refers to all measures on employment and decent work taken in response to crisis situations arising from conflicts and disasters.
- 4. This Recommendation applies to all workers and jobseekers, and to all employers, in all sectors of the economy affected by crisis situations arising from conflicts and disasters.
- 5. The references in this Recommendation to fundamental principles and rights at work, to safety and health and to working conditions apply also to workers engaged in crisis response, including in the immediate response. The references in this Recommendation to human rights and to safety and health apply equally to persons in volunteer work participating in crisis response.

- 6. The provisions of this Recommendation are without prejudice to the rights and obligations of Members under international law, in particular international humanitarian law, international refugee law and international human rights law.

Guiding principles II.

- 7. In taking measures on employment and decent work in response to crisis situations arising from conflicts and disasters, and with a view to prevention, Members should take into account the following:
 - (a) the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work which are vital to promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience;
 - (b) the need to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, other human rights and other relevant international labour standards, and to take into account other international instruments and documents, as appropriate and applicable;
 - (c) the importance of good governance and combating corruption and clientelism;
 - (d) the need to respect national laws and policies and use local knowledge, capacity and resources;
 - (e) the nature of the crisis and the extent of its impact on the capacity of governments, including regional and local government, employers' and workers' organizations, and other national and relevant institutions, to provide effective responses, with the necessary international cooperation and assistance, as required;
 - (f) the need to combat discrimination, prejudice and hatred on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, disability, age or sexual orientation or any other grounds;
 - (g) the need to respect, promote and realize equality of opportunity and treatment for women and men without discrimination of any kind;
 - (h) the need to pay special attention to population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis, including, but not limited to, children, young persons, persons belonging to minorities, indigenous and tribal peoples, persons with disabilities, internally displaced persons, migrants, refugees and other persons forcibly displaced across borders;
 - (i) the importance of identifying and monitoring any negative and unintended consequences and avoiding harmful spillover effects on individuals, communities, the environment and the economy;
 - (j) the need for a just transition towards an environmentally sustainable economy as a means for sustainable economic growth and social progress;
 - (k) the importance of social dialogue;
 - (l) the importance of national reconciliation, where applicable;
 - (m) the need for international solidarity, burden- and responsibility-sharing and cooperation in accordance with international law; and

- (n) the need for close coordination and synergies between humanitarian and development assistance, including for the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work and income-generation opportunities, avoiding the duplication of efforts and mandates.

Strategic approaches III.

- 8. Members should adopt a phased multi-track approach implementing coherent and comprehensive strategies for promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience that include:
 - (a) stabilizing livelihoods and income through immediate social protection and employment measures;
 - (b) promoting local economic recovery for employment and decent work opportunities and socio-economic reintegration;
 - (c) promoting sustainable employment and decent work, social protection and social inclusion, sustainable development, the creation of sustainable enterprises, in particular small and medium-sized enterprises, the transition from the informal to the formal economy, a just transition towards an environmentally sustainable economy and access to public services;
 - (d) ensuring consultation and encouraging active participation of employers' and workers' organizations in planning, implementing and monitoring measures for recovery and resilience, taking into account, as appropriate, the views of the relevant civil society organizations;
 - (e) conducting employment impact assessments of national recovery programmes implemented through public and private investment in order to promote full, productive, freely chosen employment and decent work for all women and men, in particular for young persons and persons with disabilities;
 - (f) providing guidance and support to employers to enable them to take effective measures to identify, prevent, mitigate and account for how they address the risks of adverse impacts on human and labour rights in their operations, or in products, services or operations to which they may be directly linked;
 - (g) applying a gender perspective in all crisis prevention and response design, implementation, monitoring and evaluation activities;
 - (h) creating economic, social and legal frameworks at the national level to encourage lasting and sustainable peace and development, while respecting rights at work;
 - (i) promoting social dialogue and collective bargaining;
 - (j) building or restoring labour market institutions, including employment services, for stabilization and recovery;
 - (k) developing the capacity of governments, including regional and local authorities, and of employers' and workers' organizations; and
 - (l) taking measures, as appropriate, for the socio-economic reintegration of persons who have been affected by a crisis, in particular those formerly associated with armed forces and groups, including through training programmes that aim to improve their employability.

- 9. Crisis response in the immediate aftermath of a conflict or disaster should include, as appropriate:
 - (a) a coordinated and inclusive needs assessment with a clear gender perspective;
 - (b) an urgent response to satisfy basic needs and provide services, including social protection, support to livelihoods, immediate employment measures and income-generation opportunities for population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis;
 - (c) assistance, provided to the extent possible by public authorities with the support of the international community, engaging social partners and, where appropriate, relevant civil society and community-based organizations;
 - (d) safe and decent working conditions, including the provision of personal protective equipment and medical assistance for all workers, including those engaged in rescue and rehabilitation activities; and
 - (e) the re-establishment, whenever necessary, of government institutions and of employers' and workers' organizations, as well as of relevant civil society organizations.

IV. Employment and income-generation opportunities

- 10. In enabling recovery and building resilience, Members should adopt and implement a comprehensive and sustainable employment strategy to promote full, productive, freely chosen employment and decent work for women and men, taking into account the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and guidance provided in relevant resolutions of the International Labour Conference.
- 11. Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, adopt inclusive measures in order to promote full, productive, freely chosen employment and decent work and income-generation opportunities through, as appropriate:
 - (a) employment-intensive investment strategies and programmes, including public employment programmes;
 - (b) local economic recovery and development initiatives, with a special focus on livelihoods in both rural and urban areas;
 - (c) the creation or restoration of an enabling environment for sustainable enterprises, including the promotion of small and medium-sized enterprises as well as of cooperatives and other social economy initiatives, with particular emphasis on initiatives to facilitate access to finance;
 - (d) supporting sustainable enterprises to ensure business continuity in order to maintain and expand the level of employment and enable the creation of new jobs and income-generation opportunities;
 - (e) facilitating a just transition towards an environmentally sustainable economy as a means for sustainable economic growth and social progress, and for creating new jobs and income-generation opportunities;
 - (f) supporting social protection and employment and respecting, promoting and realizing the fundamental principles and rights at work of those in the informal economy and encouraging the transition of workers

and economic units in the informal economy to the formal economy, taking into account the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204);

- (g) supporting the public sector and promoting socially, economically and environmentally responsible public–private partnerships and other mechanisms for skills and capacity development and employment generation;
 - (h) creating incentives for multinational enterprises to cooperate with national enterprises in order to create productive, freely chosen employment and decent work and to undertake human rights due diligence with a view to ensuring respect for human and labour rights, taking into account the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy; and
 - (i) facilitating the employment of persons formerly associated with armed forces and groups, as appropriate.
- 12. Members should develop and apply active labour market policies and programmes with a particular focus on disadvantaged and marginalized groups and population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by a crisis, including, but not limited to, persons with disabilities, internally displaced persons, migrants and refugees, as appropriate and in accordance with national laws and regulations.
 - 13. In responding to crisis situations, Members should seek to provide income-generation opportunities, stable employment and decent work for young women and men, including through:
 - (a) integrated training, employment and labour market programmes that address the specific situations of young persons entering the world of work; and
 - (b) specific youth employment components in disarmament, demobilization and reintegration programmes that incorporate psychosocial counselling and other interventions to address anti-social behaviour and violence, with a view to reintegration into civilian life.
 - 14. In the event of a crisis resulting in large numbers of internally displaced persons, Members should:
 - (a) support the livelihoods, training and employment of internally displaced persons, with a view to promoting their socio-economic and labour market integration;
 - (b) build resilience and strengthen the capacity of host communities to promote decent employment opportunities for all, with a view to ensuring that the livelihoods and employment of local populations are maintained and their ability to host internally displaced persons is strengthened; and
 - (c) facilitate the voluntary return of internally displaced persons to their places of origin and their reintegration into labour markets when the situation allows it.

V. Rights, equality and non-discrimination

- 15. In responding to discrimination arising from or exacerbated by conflicts or disasters and when taking measures for promoting peace, preventing crises, enabling recovery and building resilience, Members should:

- (a) respect, promote and realize equality of opportunity and treatment for women and men without discrimination of any kind, taking into account the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958;
 - (b) pay special attention to single-headed households, in particular when they are headed by children, women, persons with disabilities or elderly persons;
 - (c) take measures to ensure that women who have been employed during a crisis and have assumed expanded responsibilities are not replaced against their will when the male workforce returns;
 - (d) take measures to ensure that women are empowered to effectively and meaningfully participate in decision-making processes in the context of recovery and building resilience, and that their needs and interests are prioritized in strategies and responses, and that the human rights of women and girls are promoted and protected;
 - (e) prevent and punish all forms of gender-based violence, including rape, sexual exploitation and harassment, and protect and support victims;
 - (f) pay particular attention to establishing or restoring conditions of stability and socio-economic development for population groups that have been particularly affected by a crisis, including, but not limited to, persons belonging to minorities, indigenous and tribal peoples, internally displaced persons, persons with disabilities, migrants and refugees, taking into account the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, as well as other relevant international labour standards and other international instruments and documents, as applicable;
 - (g) ensure that persons belonging to minorities concerned, and indigenous and tribal peoples are consulted, in particular through their representative institutions, where they exist, and participate directly in the decision-making process, especially if the territories inhabited or used by indigenous and tribal peoples and their environment are affected by a crisis and related recovery and stability measures;
 - (h) ensure, in consultation with employers' and workers' organizations, that persons with disabilities, including those who acquired a disability as a result of conflict or disaster, are provided with opportunities for rehabilitation, education, specialized vocational guidance, training and retraining, and employment, taking into account relevant international labour standards and other international instruments and documents; and
 - (i) ensure that the human rights of all migrants and members of their families staying in a country affected by a crisis are respected on a basis of equality with those of national populations, taking into account relevant national provisions, as well as relevant international labour standards and other international instruments and documents, as applicable.
- 16. In combating child labour arising from or exacerbated by conflicts or disasters, Members should:

- (a) take all necessary measures to prevent, identify and eliminate child labour in crisis responses, taking into account the Minimum Age Convention (No. 138) and Recommendation (No. 146), 1973;
 - (b) take urgent action to prevent, identify and eliminate the worst forms of child labour, including the trafficking of children and the recruitment of children for use in armed conflict, taking into account the Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) and Recommendation (No. 190), 1999;
 - (c) provide rehabilitation, social integration and training programmes for children and young persons formerly associated with armed forces and groups to help them readjust to civilian life; and
 - (d) ensure the provision of social protection services to protect children, for instance through cash or in-kind transfers.
17. In combating forced or compulsory labour arising from or exacerbated by conflicts or disasters, Members should take urgent action to prevent, identify and eliminate all forms of forced or compulsory labour, including trafficking in persons for purposes of forced or compulsory labour, taking into account the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and its Protocol of 2014, the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), and the Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203).

VI. Education, vocational training and guidance

18. In preventing and responding to crisis situations, and on the basis of the principle of equal opportunity and treatment for women and men, girls and boys, Members should ensure that:
- (a) the provision of education is not disrupted, or is restored as quickly as possible, and that children, including those who are internally displaced, migrants or refugees, have access to free, quality, public education, including with the support of international aid, in accordance with relevant international law and without discrimination of any kind at all stages of crisis and recovery; and
 - (b) second chance programmes for children and young persons are available and address key needs arising from any interruption of their education and training.
19. In preventing and responding to crisis situations, Members should, where appropriate:
- (a) formulate or adapt a national education, training, retraining and vocational guidance programme that assesses and responds to emerging skills needs for recovery and reconstruction, in consultation with education and training institutions and employers' and workers' organizations, engaging fully all relevant public and private stakeholders;
 - (b) adapt curricula and train teachers and instructors to promote:
 - (i) peaceful coexistence and reconciliation for peacebuilding and resilience; and
 - (ii) disaster risk education, reduction, awareness and management for recovery, reconstruction and resilience;
 - (c) coordinate education, training and retraining services at national, regional and local levels, including higher education, apprenticeship, vocational training and entrepreneurship training, and enable women

and men whose education and training have been prevented or interrupted to enter or resume and complete their education and training;

- (d) extend and adapt training and retraining programmes to meet the needs of all persons whose employment has been interrupted; and
 - (e) give special attention to the training and economic empowerment of affected populations, including in rural areas and in the informal economy.
- 20. Members should ensure that women and girls have access, on the basis of equal opportunity and treatment, to all education and training programmes developed for recovery and resilience.

Social protection VII.

- 21. In responding to crisis situations, Members should, as quickly as possible:
- (a) seek to ensure basic income security, in particular for persons whose jobs or livelihoods have been disrupted by the crisis;
 - (b) develop, restore or enhance comprehensive social security schemes and other social protection mechanisms, taking into account national legislation and international agreements; and
 - (c) seek to ensure effective access to essential health care and other basic social services, in particular for population groups and individuals who have been made particularly vulnerable by the crisis.
- 22. In order to prevent crises, enable recovery and build resilience, Members should establish, re-establish or maintain social protection floors, as well as seek to close the gaps in their coverage, taking into account the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), and other relevant international labour standards.

Labour law, labour administration and labour market information VIII.

- 23. In recovering from crisis situations, Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations:
- (a) review, establish, re-establish or reinforce labour legislation, if necessary, including provisions on labour protection and occupational safety and health at work, consistent with the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) and applicable international labour standards;
 - (b) ensure that labour laws support the generation of productive, freely chosen employment and decent work opportunities;
 - (c) establish, re-establish or reinforce, as necessary, the system of labour administration, including labour inspection and other competent institutions, taking into account the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), as well as the system of collective bargaining and collective agreements, taking into account the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98);

- (d) establish, restore or enhance, as necessary, systems for the collection and analysis of labour market information, focusing in particular on population groups most affected by the crisis;
- (e) establish or restore and strengthen public employment services, including emergency employment services;
- (f) ensure the regulation of private employment agencies, taking into account the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181); and
- (g) promote synergies among all labour market actors to enable local populations to obtain the maximum benefit from employment opportunities generated by investments related to the promotion of peace and recovery.

Social dialogue and role of employers' and workers' organizations IX.

- 24. In responding to crisis situations, Members should, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations:
 - (a) ensure that all measures provided for in this Recommendation are developed or promoted through gender-inclusive social dialogue, taking into account the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144);
 - (b) create an enabling environment for the establishment, restoration or strengthening of employers' and workers' organizations; and
 - (c) encourage, where appropriate, close cooperation with civil society organizations.
- 25. Members should recognize the vital role of employers' and workers' organizations in crisis response, taking into account the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), and in particular:
 - (a) assist sustainable enterprises, particularly small and medium-sized enterprises, to undertake business continuity planning to recover from crises by means of training, advice and material support, and facilitate access to finance;
 - (b) assist workers, in particular those who have been made vulnerable by the crisis, to recover from the crisis through training, advice and material support; and
 - (c) take measures for these purposes through the collective bargaining process as well as by other methods of social dialogue.

Migrants affected by crisis situations X.

- 26. Taking into account that special attention should be given to migrants, especially migrant workers, who have been made particularly vulnerable by crisis, Members should take measures, in accordance with national law and applicable international law, to:
 - (a) eliminate forced or compulsory labour, including trafficking in persons;

- (b) promote, as appropriate, the inclusion of migrants in host societies, through access to labour markets, including entrepreneurship and income-generation opportunities, and through decent work;
 - (c) protect and seek to ensure labour rights and a safe environment for migrant workers, including those in precarious employment, women migrant workers, youth migrant workers and migrant workers with disabilities, in all sectors;
 - (d) give due consideration to migrant workers and their families in shaping labour policies and programmes dealing with responses to conflicts and disasters, as appropriate; and
 - (e) facilitate the voluntary return of migrants and their families in conditions of safety and dignity.
27. Consistent with the guidance provided in Parts V, VIII and IX, Members should promote equality of opportunity and treatment for all migrant workers with regard to fundamental principles and rights at work, and coverage under relevant national labour laws and regulations, and in particular:
- (a) educate migrants about their labour rights and protections, including by providing information on the rights and obligations of workers and the means of redress for violations, in a language they understand;
 - (b) enable the participation of migrants in representative organizations of employers and workers;
 - (c) adopt measures and facilitate campaigns that combat discrimination and xenophobia in the workplace and highlight the positive contributions of migrants, with the active engagement of employers' and workers' organizations and of civil society; and
 - (d) consult and engage employers' and workers' organizations and, as appropriate, other relevant civil society organizations, with respect to employment of migrants.

Refugees and returnees XI.

REFUGEE ACCESS TO LABOUR MARKETS

- 28. Any measures taken under this Part, in the event of refugee influx, are contingent on:
 - (a) national and regional circumstances, taking into account applicable international law, fundamental principles and rights at work and national legislation; and
 - (b) Members' challenges and constraints in terms of their resources and capacity to respond effectively, taking into account needs as well as priorities expressed by the most representative organizations of employers and workers.
- 29. Members should acknowledge the vital importance of equitable burden- and responsibility-sharing. They should reinforce international cooperation and solidarity so as to provide predictable, sustainable and adequate humanitarian and development assistance to support the least developed and developing countries hosting large numbers of refugees, including in terms of addressing the implications for their labour markets and ensuring their continued development.
- 30. Members should take measures, as appropriate, to:

- (a) foster self-reliance by expanding opportunities for refugees to access livelihood opportunities and labour markets, without discriminating among refugees and in a manner which also supports host communities; and
 - (b) formulate national policy and national action plans, involving competent authorities responsible for employment and labour and in consultation with employers' and workers' organizations, to ensure the protection of refugees in the labour market, including with regard to access to decent work and livelihood opportunities.
- 31. Members should collect reliable information to assess the impact of refugees on labour markets and the needs of the existing labour force and of employers, in order to optimize the use of skills and human capital that refugees represent.
 - 32. Members should build the resilience and strengthen the capacity of host communities by investing in local economies and promoting full, productive, freely chosen employment and decent work, and skills development of the local population.
 - 33. Consistent with the guidance provided in Parts IV, VI and VII, Members should include refugees in the actions taken with respect to employment, training and labour market access, as appropriate, and in particular:
 - (a) promote their access to technical and vocational training, in particular through ILO and relevant stakeholder programmes, in order to enhance their skills and enable them to undergo further retraining, taking into account possible voluntary repatriation;
 - (b) promote their access to formal job opportunities, income-generation schemes and entrepreneurship, by providing vocational training and guidance, job placement assistance, and access to work permits, as appropriate, thereby preventing informalization of labour markets in host communities;
 - (c) facilitate the recognition, certification, accreditation and use of skills and qualifications of refugees through appropriate mechanisms, and provide access to tailored training and retraining opportunities, including intensive language training;
 - (d) enhance the capacity of public employment services and improve cooperation with other providers of services, including private employment agencies, to support the access of refugees to the labour market;
 - (e) make specific efforts to support the inclusion in labour markets of refugee women, young persons and others who are in a situation of vulnerability; and
 - (f) facilitate, as appropriate, the portability of work-related and social security benefit entitlements, including pensions, in accordance with the national provisions of the host country.
 - 34. Consistent with the guidance provided in Parts V, VIII and IX, Members should promote equality of opportunity and treatment for refugees with regard to fundamental principles and rights at work and coverage under relevant labour laws and regulations, and in particular:

- (a) educate refugees about their labour rights and protections, including by providing information on the rights and obligations of workers and the means of redress for violations, in a language they understand;
 - (b) enable the participation of refugees in representative organizations of employers and workers; and
 - (c) adopt appropriate measures, including legislative measures and campaigns, that combat discrimination and xenophobia in the workplace and highlight the positive contributions of refugees, with the active engagement of employers' and workers' organizations and of civil society.
- 35. Members should consult and engage employers' and workers' organizations and other relevant stakeholders with respect to the access of refugees to labour markets.
 - 36. Members should support host countries to strengthen their capacity and build resilience, including through development assistance, by investing in local communities.

VOLUNTARY REPATRIATION AND REINTEGRATION OF RETURNEES

- 37. When the security situation in the country of origin of refugees has improved sufficiently, Members should collaborate to facilitate the voluntary repatriation of refugees in conditions of safety and dignity, and to support their labour market reintegration, including with the assistance of international organizations.
- 38. Members should collaborate with the ILO and relevant stakeholders to develop specific programmes for returnees to facilitate their vocational training and reintegration in the labour market.
- 39. Members should collaborate, including with the assistance of relevant international organizations, to support the socio-economic integration of returnees in their countries of origin, through measures set out in Parts IV to IX, as appropriate, in a manner which supports the economic and social development of local populations.
- 40. Taking into account the principle of burden- and responsibility sharing, Members should support countries of origin to strengthen their capacity and build resilience, including through development assistance, by investing in local communities in which returnees are reintegrated and by promoting full, productive, freely chosen employment and decent work.

Prevention, mitigation and preparedness XII.

- 41. Members should take measures, in particular in countries in which there are foreseeable risks of conflict or disaster, to build resilience, in consultation with employers' and workers' organizations and other stakeholders, to prevent, mitigate and prepare for crises in ways that support economic and social development and decent work, through actions such as:
 - (a) identification of risks and evaluation of threats to and vulnerabilities of human, physical, economic, environmental, institutional and social capital at local, national and regional levels;
 - (b) risk management, including contingency planning, early warning, risk reduction and emergency response preparedness; and

- (c) prevention and mitigation of adverse effects, including through business continuity management in both the public and the private sector, taking into account the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998).

International cooperation XIII.

- 42. In preparing for and responding to crisis situations, Members should strengthen cooperation and take appropriate steps through bilateral or multilateral arrangements, including through the United Nations system, international financial institutions and other regional or international mechanisms of coordinated response. Members should make full use of existing arrangements and established institutions and mechanisms and strengthen them, as appropriate.
- 43. Crisis responses, including support by regional and international organizations, should provide for a central focus on employment, decent work and sustainable enterprises, and should be consistent with applicable international labour standards.
- 44. Members should cooperate to promote development assistance and public and private sector investment in crisis response for the creation of decent and productive jobs, business development and self-employment.
- 45. International organizations should reinforce their cooperation and the coherence of their crisis responses within their respective mandates, making full use of relevant international policy frameworks and arrangements.
- 46. The ILO should play a leading role in assisting Members to provide crisis responses based on employment and decent work and focusing on employment promotion, labour market integration or access, as appropriate, capacity development and institution building, in close cooperation with regional and international institutions.
- 47. Members should strengthen international cooperation, including through the voluntary and systematic exchange of information, knowledge, good practices and technology for promoting peace, preventing and mitigating crises, enabling recovery and building resilience.
- 48. There should be close coordination of and complementarity among crisis responses, as appropriate, in particular between humanitarian and development assistance, for the promotion of full, productive, freely chosen employment and decent work for peace and resilience.

XIV. Final provision

- 49. This Recommendation supersedes the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71).

RECOMANDAREA 205

RECOMANDARE PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI MUNCA DECENTĂ PENTRU PACE ȘI REZILIENȚĂ, ADOPTATĂ DE CONFERINȚĂ ÎN CADRUL CELEI DE-A O SUTĂ ȘASEA SESIUNI, GENEVA, 16 IUNIE 2017

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,
Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 106-a sesiune din 5 iunie 2017 și
Reafirmând principiul din Constituția Organizației Internaționale a Muncii (O.I.M.) că pacea universală și durabilă poate fi stabilită numai dacă se bazează pe justiție socială și
Reamintind Declarația de la Philadelphia (1944), Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și monitorizarea acestora (1998) și Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă (2008) și
Ținând seama de necesitatea revizuirii Recomandării privind ocuparea forței de muncă (tranziția de la război la pace), 1944 (nr. 71), în vederea extinderii domeniului său de aplicare și a furnizării de îndrumări actualizate privind rolul ocupării forței de muncă și al muncii decente în prevenirea, redresarea, pacea și reziliența în situații de criză generate de conflicte și dezastre și
Ținând seama de impactul și consecințele conflictelor și dezastrelor asupra sărăciei și dezvoltării, drepturilor omului și demnității, muncii decente și întreprinderilor durabile și
Recunoscând importanța ocupării forței de muncă și a muncii decente pentru promovarea păcii, prevenirea situațiilor de criză generate de conflicte și dezastre, permițând redresarea și consolidarea rezilienței și
Recunoscând că este posibil ca țările care primesc refugiați să nu se afle în situații de conflicte și dezastre și
Subliniind necesitatea de a asigura respectarea tuturor drepturilor omului și a statului de drept, inclusiv respectarea principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă și a standardelor internaționale de muncă, în special a acelor drepturi și principii relevante pentru ocuparea forței de muncă și munca decentă și
Ținând seama de necesitatea de a recunoaște că crizele afectează femeile și bărbații în mod diferit și importanța critică a egalității de gen și a abilitării femeilor și fetelor în promovarea păcii, prevenirea crizelor, facilitarea redresării și consolidarea rezilienței și
Recunoscând importanța elaborării de răspunsuri, prin dialog social, la situații de criză generate de conflicte și dezastre, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale cele mai reprezentative și, după caz, cu organizațiile relevante ale societății civile și
Luând act de importanța creării sau restabilirii unui mediu favorabil pentru întreprinderile durabile, luând în considerare rezoluția și Concluziile privind promovarea întreprinderilor durabile adoptate de Conferința

Internațională a Muncii în cadrul celei de-a 96-a sesiuni (2007) și, în special, pentru întreprinderile mici și mijlocii, pentru a stimula generarea de locuri de muncă, redresarea și dezvoltarea economică și

Afirmând necesitatea dezvoltării și consolidării măsurilor de protecție socială, ca mijloc de prevenire a crizelor, care să permită redresarea și consolidarea rezilienței și

Recunoscând rolul serviciilor publice accesibile și de calitate în redresarea economică, dezvoltare, eforturile de reconstrucție, prevenire și reziliență și

Subliniind necesitatea cooperării și parteneriatelor internaționale în rândul organizațiilor regionale și internaționale pentru a asigura eforturi comune și coordonate și

După ce a decis cu privire la adoptarea anumitor propuneri privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, care se află la al cincilea punct de pe ordinea de zi a sesiunii și

Stabilind că aceste propuneri vor lua forma unei recomandări,

adoptă în această a șaisprezecea zi a lunii iunie a anului două mii șaptesprezece următoarea recomandare, care va fi denumită Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017:

I. Obiective și domeniu de aplicare

- 1. Prezenta Recomandare oferă îndrumări membrilor cu privire la măsurile care trebuie luate pentru a genera ocuparea forței de muncă și munca decentă în scopul prevenirii, redresării, păcii și rezilienței în ceea ce privește situațiile de criză care decurg din conflicte și dezastre.
- 2. În sensul prezentei Recomandări și pe baza terminologiei convenite la nivel internațional:
 - (a) termenul „dezastru” înseamnă o perturbare gravă a funcționării unei comunități sau a unei societăți la orice scară din cauza evenimentelor periculoase care interacționează cu condițiile de expunere, vulnerabilitate și capacitate, ducând la una sau mai multe dintre următoarele: pierderi și impacturi umane, materiale, economice și de mediu; și
 - (b) termenul „reziliență” înseamnă capacitatea unui sistem, a unei comunități sau a unei societăți expuse la pericole de a rezista, absorbi, găzdui, adapta, transforma și recupera efectele unui pericol în timp util și în mod eficient, inclusiv prin conservarea și restaurarea structurilor și funcțiilor sale esențiale de bază prin gestionarea riscurilor.
- 3. În sensul prezentei Recomandări, termenul „răspuns la situații de criză” se referă la toate măsurile privind ocuparea forței de muncă și munca decentă luate ca răspuns la situațiile de criză care decurg din conflicte și dezastre.
- 4. Prezenta Recomandare se aplică tuturor lucrătorilor și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și tuturor angajatorilor, din toate sectoarele economiei afectate de situații de criză generate de conflicte și dezastre.

- 5. Trimiterile din prezenta Recomandare la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, la securitate și sănătate și la condițiile de muncă se aplică și lucrătorilor implicați în răspunsul la situații de criză, inclusiv în răspunsul imediat. Trimiterile din prezenta Recomandare la drepturile omului și la securitate și sănătate se aplică în egală măsură persoanelor care desfășoară activități de voluntariat care participă la răspunsul la situații de criză.
- 6. Dispozițiile prezentei Recomandări nu aduc atingere drepturilor și obligațiilor membrilor în temeiul dreptului internațional, în special al dreptului internațional umanitar, al dreptului internațional al refugiaților și al dreptului internațional al drepturilor omului.

II. Principii directoare

- 7. În adoptarea măsurilor privind ocuparea forței de muncă și munca decentă ca răspuns la situații de criză generate de conflicte și dezastre și în vederea prevenirii, membrii trebuie să țină cont de următoarele:
 - (a) promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive, liber alese și a muncii decente, care sunt vitale pentru promovarea păcii, prevenirea crizelor, facilitarea redresării și consolidarea rezilienței;
 - (b) necesitatea de a respecta, promova și realiza principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, alte drepturi ale omului și alte standarde internaționale de muncă relevante și de a lua în considerare alte instrumente și documente internaționale, după caz și aplicabile;
 - (c) importanța bunei guvernări și combaterea corupției și a clientelismului;
 - (d) necesitatea de a respecta legile și politicile naționale și de a utiliza cunoștințele, capacitatea și resursele locale;
 - (e) natura crizei și amploarea impactului acesteia asupra capacității guvernelor, inclusiv a administrațiilor regionale și locale, a organizațiilor patronale și sindicale și a altor instituții naționale și relevante, de a oferi răspunsuri eficiente, cu cooperarea și asistența internațională necesară, după cum este necesar;
 - (f) necesitatea de a combate discriminarea, prejudecățile și ura pe criterii de rasă, culoare, sex, religie, opinie politică, originea națională sau socială, invaliditate, vârstă sau orientare sexuală sau orice alte motive;
 - (g) necesitatea de a respecta, promova și realiza egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, fără niciun fel de discriminare;
 - (h) necesitatea de a acorda o atenție deosebită grupurilor de populație și persoanelor care au devenit deosebit de vulnerabile din cauza crizei, inclusiv, dar fără a se limita la: copii, tineri, persoane aparținând minorităților, popoare indigene și triburi, persoane cu dizabilități, persoane strămutate intern, migranți, refugiați și alte persoane strămutate forțat peste granițe;
 - (i) importanța identificării și monitorizării oricăror consecințe negative și neintenționate și evitarea efectelor dăunătoare asupra indivizilor, comunităților, mediului și economiei;

- (j) necesitatea unei tranziții echitabile către o economie durabilă din punct de vedere ecologic ca mijloc de creștere economică durabilă și progres social;
- (k) importanța dialogului social;
- (l) importanța reconcilierii naționale, după caz;
- (m) necesitatea solidarității internaționale, a împărțirii sarcinilor și responsabilităților și a cooperării în conformitate cu dreptul internațional și
- (n) necesitatea unei coordonări strânse și sinergii între asistența umanitară și de dezvoltare, inclusiv pentru promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive, liber alese, a muncii decente și a oportunităților de generare de venituri, evitând duplicarea eforturilor și mandatelor.

III. Abordări strategice

- 8. Membrii vor adopta o abordare etapizată multidimensională care să pună în aplicare strategii coerente și cuprinzătoare pentru promovarea păcii, prevenirea crizelor, care să permită redresarea și consolidarea rezilienței, care includ:
 - (a) stabilizarea mijloacelor de subsistență și a veniturilor prin măsuri imediate de protecție socială și de ocupare a forței de muncă;
 - (b) promovarea redresării economice locale pentru ocuparea forței de muncă și oportunități de muncă decente și reintegrare socio-economică;
 - (c) promovarea ocupării durabile a forței de muncă și a muncii decente, a protecției sociale și a incluziunii sociale, a dezvoltării durabile, a creării de întreprinderi durabile, în special întreprinderi mici și mijlocii, a tranziției de la economia informală la cea formală, a tranziției juste către o economie durabilă din punct de vedere ecologic și a accesului la serviciile publice;
 - (d) asigurarea consultării și încurajării participării active a organizațiilor patronale și sindicale la planificarea, implementarea și monitorizarea măsurilor de redresare și reziliență, luând în considerare, după caz, punctele de vedere ale organizațiilor relevante ale societății civile;
 - (e) efectuarea unor analize de impact asupra ocupării forței de muncă a programelor naționale de redresare puse în aplicare prin investiții publice și private pentru a promova ocuparea forței de muncă integrale, productive, liber aleasă și munca decentă pentru toate femeile și bărbații, în special pentru tineri și persoanele cu dizabilități;
 - (f) oferirea de îndrumare și sprijin angajatorilor pentru a le permite să ia măsuri eficiente de identificare, prevenire, atenuare și contabilizare a modului în care abordează riscurile de impact negativ asupra drepturilor omului și drepturilor lucrătorilor în operațiunile lor sau în produsele, serviciile sau operațiunile cu care pot fi direct legate;
 - (g) aplicarea unei perspective de gen în toate activitățile de prevenire și răspuns, implementare, monitorizare și evaluare a crizelor;

- (h) crearea de cadre economice, sociale și juridice la nivel național pentru a încuraja pacea și dezvoltarea de durată și durabilă, respectând în același timp drepturile la locul de muncă;
 - (i) promovarea dialogului social și a negocierii colective;
 - (j) construirea sau refacerea instituțiilor pieței muncii, inclusiv a serviciilor de ocupare a forței de muncă, pentru stabilizare și redresare;
 - (k) dezvoltarea capacității guvernelor, inclusiv a autorităților regionale și locale, precum și a organizațiilor patronale și sindicale și
 - (l) adoptarea măsurilor, după caz, pentru reintegrarea socio-economică a persoanelor care au fost afectate de o criză, în special a celor asociate anterior cu forțe și grupuri armate, inclusiv prin programe de formare care vizează îmbunătățirea capacității de inserție profesională a acestora.
9. Răspunsul la situații de criză imediat după un conflict sau dezastru ar trebui să includă, după caz:
- (a) o evaluare coordonată și incluzivă a nevoilor, cu o perspectivă clară de gen;
 - (b) un răspuns urgent pentru satisfacerea nevoilor de bază și furnizarea de servicii, inclusiv protecție socială, sprijin pentru mijloacele de subzistență, măsuri imediate de ocupare a forței de muncă și oportunități de generare de venituri pentru grupurile de populație și persoanele care au devenit deosebit de vulnerabile din cauza crizei;
 - (c) asistență, furnizată, în măsura posibilului, de către autoritățile publice cu sprijinul comunității internaționale, prin implicarea partenerilor sociali și, după caz, a organizațiilor relevante ale societății civile și ale comunității;
 - (d) condiții de muncă sigure și decente, inclusiv furnizarea de echipament individual de protecție și asistență medicală pentru toți lucrătorii, inclusiv cei implicați în activități de salvare și reabilitare și
 - e) reînființarea, ori de câte ori este necesar, a instituțiilor guvernamentale și a organizațiilor patronale și sindicale, precum și a organizațiilor relevante ale societății civile.

IV. Oportunități de ocupare a forței de muncă și generare de venituri

- 10. Pentru a permite redresarea și consolidarea rezilienței, membrii vor adopta și implementa o strategie cuprinzătoare și durabilă de ocupare a forței de muncă pentru a promova ocuparea integrală, productivă, liber aleasă și munca decentă pentru femei și bărbați, luând în considerare Convenția privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964 (nr. 122) și îndrumările furnizate în rezoluțiile relevante ale Conferinței Internaționale a Muncii.
- 11. Membrii vor adopta, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale cele mai reprezentative, măsuri incluzive pentru a promova ocuparea forței de muncă integrală, productivă, liber aleasă și oportunitățile de muncă decentă și generare de venituri prin, după caz:
 - (a) strategii și programe de investiții cu utilizare intensivă a forței de muncă, inclusiv programe publice de ocupare a forței de muncă;

- (b) inițiative locale de redresare și dezvoltare economică, cu un accent special pe mijloacele de subzistență atât în zonele rurale, cât și în cele urbane;
- (c) crearea sau restabilirea unui mediu favorabil pentru întreprinderile durabile, inclusiv promovarea întreprinderilor mici și mijlocii, precum și a cooperativelor și a altor inițiative din domeniul economiei sociale, cu un accent deosebit pe inițiativele de facilitare a accesului la finanțare;
- (d) sprijinirea întreprinderilor durabile pentru a asigura continuitatea activității în vederea menținerii și extinderii nivelului de ocupare a forței de muncă și pentru a permite crearea de noi locuri de muncă și oportunități de generare de venituri;
- (e) facilitarea unei tranziții echitabile către o economie durabilă din punct de vedere ecologic ca mijloc de creștere economică durabilă și progres social, precum și pentru crearea de noi locuri de muncă și oportunități de generare de venituri;
- (f) sprijinirea protecției sociale și a ocupării forței de muncă și respectarea, promovarea și realizarea principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă ale celor din economia informală și încurajarea tranziției lucrătorilor și unităților economice din economia informală către economia formală, ținând cont de Recomandarea privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (nr. 204);
- (g) sprijinirea sectorului public și promovarea parteneriatelor public-privat responsabile din punct de vedere social, economic și de mediu și a altor mecanisme pentru dezvoltarea competențelor și a capacităților și generarea de locuri de muncă;
- (h) crearea de stimulente pentru întreprinderile multinaționale de a coopera cu întreprinderile naționale pentru a crea locuri de muncă productive, liber alese și muncă decentă și pentru a întreprinde diligența necesară în domeniul drepturilor omului în vederea asigurării respectării drepturilor omului și ale muncii, ținând seama de Declarația Tripartită de Principii privind Companiile Multinaționale și Politica Socială și
- (i) facilitarea angajării persoanelor asociate anterior cu forțe și grupuri armate, după caz.
- 12. Membrii vor dezvolta și aplica politici și programe active pe piața muncii, cu un accent deosebit pe grupurile dezavantajate și marginalizate și grupurile de populație și persoanele care au devenit deosebit de vulnerabile în urma unei crize, inclusiv, dar fără a se limita la: persoanele cu dizabilități, persoanele strămutate intern, migranții și refugiații, după caz și în conformitate cu legile și reglementările naționale.
- 13. Pentru a răspunde situațiilor de criză, membrii vor încerca să ofere oportunități de generare de venituri, locuri de muncă stabile și muncă decentă pentru femeile și bărbații tineri, inclusiv prin:
 - (a) programe integrate de formare, de ocupare a forței de muncă și pentru piața forței de muncă care abordează situațiile specifice ale tinerilor care intră pe piața muncii; și
 - (b) componente specifice ocupării forței de muncă în rândul tinerilor în cadrul programelor de dezarmare, demobilizare și reintegrare care încorporează consiliere psihosocială și alte intervenții pentru abordarea comportamentului antisocial și a violenței, în vederea reintegrării în viața civilă.

- 14. În cazul unei crize care are ca rezultat un număr mare de persoane strămutate intern, membrii vor:
 - (a) sprijini mijloacele de subzistență, formarea și a ocuparea forței de muncă în cazul persoanelor strămutate intern, în vederea promovării integrării lor socio-economice și pe piața muncii;
 - (b) consolida reziliența și capacitatea comunităților gazdă de a promova oportunități decente de angajare pentru toate persoanele, pentru a se asigura că mijloacele de subzistență și ocuparea forței de muncă ale populațiilor locale sunt menținute și capacitatea lor de a găzdui persoane strămutate intern este consolidată și
 - (c) facilitează întoarcerea voluntară a persoanelor strămutate intern la locurile lor de origine și reintegrarea lor pe piețele forței de muncă atunci când situația o permite.

V. Drepturi, egalitate și nediscriminare

- 15. Pentru a răspunde discriminării generate sau exacerbate de conflicte sau dezastre și pentru a lua măsuri de promovare a păcii, de prevenire a crizelor, de facilitare a redresării și de consolidare a rezilienței, membrii vor:
 - (a) respecta, promova și realiza egalitatea de șanse și de tratament pentru femei și bărbați fără discriminare de orice fel, luând în considerare Convenția privind egalitatea de remunerare (nr. 100) și Recomandarea (nr. 90), 1951 și Convenția privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și profesie) (nr. 111) și Recomandarea (nr. 111), 1958;
 - (b) acorda o atenție deosebită gospodăriilor în care există o singură persoană ocupată, în special atunci când acestea sunt întreținute de copii, femei, persoane cu dizabilități sau persoane în vârstă;
 - (c) lua măsuri pentru a se asigura că femeile care au fost angajate în timpul unei crize și și-au asumat responsabilități extinse nu sunt înlocuite împotriva voinței lor atunci când forța de muncă masculină se întoarce;
 - (d) lua măsuri pentru a se asigura că femeile sunt împuternicite să participe în mod eficient și semnificativ la procesele de luare a deciziilor în contextul redresării și al consolidării rezilienței, că nevoile și interesele lor sunt prioritizate în strategii și răspunsuri și că drepturile femeilor și fetelor sunt promovate și protejate;
 - (e) preveni și pedepsi toate formele de violență de gen, inclusiv violul, exploatarea sexuală și hărțuirea și vor proteja și spijini victimele;
 - (f) acorda o atenție deosebită stabilității și dezvoltării socio-economice a grupurilor de populație care au fost afectate în mod deosebit de o criză, inclusiv, dar fără a se limita la: persoane aparținând minorităților, popoarelor indigene și triburilor, persoanelor strămutate intern, persoanelor cu dizabilități, migrantilor și refugiaților, luând în considerare Convenția privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și profesie) (nr. 111) și Recomandarea (nr. 111), 1958, precum și alte standarde internaționale relevante de muncă și alte instrumente și documente internaționale, după caz;

- (g) asigura că persoanele care aparțin minorităților în cauză și popoarele indigene și triburile sunt consultate, în special prin intermediul instituțiilor lor reprezentative, acolo unde există, și participă direct la procesul de luare a deciziilor, în special dacă teritoriile locuite sau utilizate de popoarele indigene și triburi și mediul lor sunt afectate de o criză și de măsuri conexe de redresare și stabilitate;
 - (h) se vor asigura, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale, că persoanelor cu dizabilități, inclusiv celor care au dobândit o dizabilitate ca urmare a unui conflict sau a unui dezastru, li se oferă oportunități de reabilitare, educație, orientare profesională specializată, formare și recalificare și angajare, ținând seama de standardele internaționale de muncă relevante și de alte instrumente și documente internaționale și
 - (i) se vor asigura că drepturile omului în ceea ce privește toți migranții și membrii familiilor acestora care locuiesc într-o țară afectată de o criză sunt respectate pe baza egalității cu cele ale populațiilor naționale, luând în considerare dispozițiile naționale relevante, precum și standardele internaționale de muncă relevante și alte instrumente și documente internaționale, după caz.
- 16. În combaterea exploatării prin muncă a copiilor care rezultă din sau este exacerbată de conflicte sau dezastre, membrii vor:
 - (a) lua măsurile necesare pentru prevenirea, identificarea și eliminarea exploatării prin muncă a copiilor în situații de criză, luând în considerare Convenția privind vârsta minimă de încadrare în muncă (nr. 138) și Recomandarea (nr. 146), 1973;
 - (b) lua măsuri urgente pentru a preveni, identifica și elimina cele mai grave forme de exploatare prin muncă a copiilor, inclusiv traficul de copii și recrutarea copiilor pentru utilizare în conflictele armate, luând în considerare Convenția privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor (nr. 182) și Recomandarea (nr. 190), 1999;
 - (c) oferi programe de reabilitare, integrare socială și formare pentru copiii și tinerii asociați anterior cu forțe și grupuri armate pentru a-i ajuta să se readapteze la viața civilă și
 - (d) asigura furnizarea de servicii de protecție socială pentru protecția copiilor, de exemplu prin transferuri de numerar sau în natură.
 - 17. În combaterea muncii forțate sau obligatorii care rezultă din sau este exacerbată de conflicte sau dezastre, membrii vor lua măsuri urgente pentru a preveni, identifica și elimina toate formele de muncă forțată sau obligatorie, inclusiv traficul de persoane în scopul muncii forțate sau obligatorii, luând în considerare Convenția privind munca forțată, 1930 (nr. 29) și Protocolul său din 2014, Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105) și Recomandarea privind munca forțată (măsuri suplimentare), 2014 (nr. 203).

VI. Educație, formare profesională și orientare

- 18. În prevenirea și răspunsul la situații de criză și pe baza principiului egalității de șanse și de tratament pentru femei și bărbați, fete și băieți, membrii se vor asigura că:

- (a) furnizarea educației nu este perturbată sau este restabilită cât mai curând posibil și copiii, inclusiv cei care sunt strămutați intern, migrații sau refugiații, au acces la educație publică gratuită, de calitate, inclusiv cu sprijinul ajutorului internațional, în conformitate cu dreptul internațional relevant și fără discriminare de orice fel în toate etapele crizei și recuperării și
 - (b) sunt disponibile programe de tip „a doua șansă” pentru copii și tineri și abordează nevoile cheie care decurg din orice întrerupere a educației și formării lor.
19. În prevenirea și răspunsul la situații de criză, membrii, după caz:
- (a) vor formula sau adapta un program național de educație, formare, reconversie profesională și orientare profesională care să evalueze și să răspundă nevoilor emergente de competențe pentru redresare și reconstrucție, în consultare cu instituțiile de educație și formare și organizațiile patronale și sindicale, implicând pe deplin toate părțile interesate relevante din sectorul public și privat;
 - (b) vor adapta programele și vor instrui profesorii și instructorii pentru a promova:
 - (i) coexistența și reconcilierea pașnică pentru consolidarea păcii și reziliență și
 - (ii) educarea, reducerea, conștientizarea și gestionarea riscului de dezastre pentru recuperare, reconstrucție și reziliență;
 - (c) vor coordona serviciile de educație, formare și recalificare la nivel național, regional și local, inclusiv învățământul superior, ucenicia, formarea profesională și formarea antreprenorială și vor permite femeilor și bărbaților a căror educație și formare au fost perturbate sau întrerupte să intre sau să își reia și să își finalizeze educația și formarea;
 - (d) vor extinde și vor adapta programele de formare și recalificare pentru a răspunde nevoilor tuturor persoanelor al căror loc de muncă a fost întrerupt și
 - (e) vor acorda o atenție deosebită formării și capacitării economice a populațiilor afectate, inclusiv în zonele rurale și în economia informală.
20. Membrii se vor asigura că femeile și fetele au acces, pe baza egalității de șanse și de tratament, la toate programele de educație și formare dezvoltate pentru recuperare și reziliență.

VII. Protecția socială

21. Pentru a răspunde situațiilor de criză, membrii, cât mai curând posibil, vor:
- (a) încerca să asigure securitatea venitului de bază, în special pentru persoanele ale căror locuri de muncă sau mijloace de subzistență au fost perturbate de criză;
 - (b) dezvolta, restabili sau consolida sisteme cuprinzătoare de securitate socială și alte mecanisme de protecție socială, luând în considerare legislația națională și acordurile internaționale și
 - (c) încerca să asigure accesul efectiv la asistența medicală de bază și la alte servicii sociale de bază, în special pentru grupurile de populație și persoanele care au devenit deosebit de vulnerabile din cauza crizei.

- 22. Pentru a preveni crizele, a permite redresarea și a construi reziliența, membrii vor stabili, restabili sau menține praguri de protecție socială și vor încerca să elimine lacunele din acoperirea acestora, luând în considerare Convenția privind securitatea socială (standardele minime), 1952 (nr. 102), Recomandarea privind nivelurile de protecție socială, 2012 (nr. 202) și alte standarde internaționale de muncă relevante.

VIII. Dreptul muncii, administrația muncii și informații privind piața muncii

- 23. În recuperarea din situații de criză, membrii, în consultare cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale, vor:
 - (a) revizui, stabili, restabili sau consolida legislația muncii, dacă este necesar, inclusiv dispozițiile privind protecția muncii și securitatea și sănătatea în muncă, în conformitate cu Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și urmărirea aplicării acesteia (1998) și standardele internaționale de muncă aplicabile;
 - (b) se vor asigura că legislația muncii sprijină generarea de locuri de muncă productive, liber alese și oportunități de muncă decente;
 - (c) stabili, restabili sau consolida, după caz, sistemul de administrare a muncii, inclusiv inspecția muncii și alte instituții competente, ținând cont de Convenția privind inspecția muncii, 1947 (nr. 81), precum și de sistemul de negociere colectivă și de convențiile colective, ținând cont de Convenția privind dreptul de organizare și de negociere colectivă, 1949 (nr. 98);
 - (d) stabili, restabili sau consolida, după caz, sistemele de colectare și analiză a informațiilor privind piața forței de muncă, concentrându-se în special pe grupurile de populație cele mai afectate de criză;
 - (e) stabili, restabili și consolida serviciile publice de ocupare a forței de muncă, inclusiv serviciile de urgență pentru ocuparea forței de muncă;
 - (f) asigura reglementarea agențiilor private de ocupare a forței de muncă, luând în considerare Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997 (nr. 181) și
 - (g) promova sinergii între toți actorii de pe piața muncii pentru a permite populațiilor locale să obțină beneficii maxime din oportunitățile de angajare generate de investițiile legate de promovarea păcii și redresării.

IX. Dialogul social și rolul organizațiilor patronale și sindicale

- 24. Pentru a răspunde situațiilor de criză, membrii, în consultare cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale:
 - (a) se vor asigura că toate măsurile prevăzute în prezenta Recomandare sunt elaborate sau promovate prin dialog social incluziv de gen, ținând seama de Convenția privind consultarea tripartită (standardele internaționale de muncă), 1976 (nr. 144);

- (b) vor crea un mediu propice pentru înființarea, restaurarea sau consolidarea organizațiilor patronale și sindicale și
 - (c) vor încuraja, după caz, cooperarea strânsă cu organizațiile societății civile.
25. Membrii vor recunoaște rolul vital al organizațiilor patronale și sindicale în răspunsul la situații de criză, luând în considerare Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (nr. 87) și Convenția privind dreptul de organizare și negociere colectivă, 1949 (nr. 98) și, în special:
- (a) vor sprijini întreprinderile durabile, în special întreprinderile mici și mijlocii, să întreprindă planificarea continuității activității pentru a se redresa din crize prin formare, consiliere și sprijin material și vor facilita accesul la finanțare;
 - (b) vor ajuta lucrătorii, în special pe cei care au devenit vulnerabili din cauza crizei, să se redreseze în urma crizei prin formare, consiliere și sprijin material și
 - (c) vor lua măsuri în acest sens prin procesul de negociere colectivă, precum și prin alte metode de dialog social.

X. Migranții afectați de situațiile de criză

26. Având în vedere atenția deosebită ce trebuie acordată migranților, în special lucrătorilor migranți, care au devenit deosebit de vulnerabili din cauza crizei, membrii vor lua măsuri, în conformitate cu legislația națională și cu dreptul internațional aplicabil, pentru:
- (a) eliminarea muncii forțate sau obligatorii, inclusiv a traficului de persoane;
 - (b) promovarea, după caz, incluziunii migranților în societățile gazdă, prin accesul la piețele forței de muncă, inclusiv la antreprenoriat și la oportunități de generare de venituri, precum și prin muncă decentă;
 - (c) protejarea și depunerea eforturilor pentru a asigura drepturile de muncă și un mediu sigur pentru lucrătorii migranți, inclusiv pentru cei cu locuri de muncă precare, femeile migrante, tinerii migranți și lucrătorii migranți cu dizabilități, în toate sectoarele;
 - (d) acordarea atenției cuvenite lucrătorilor migranți și familiilor acestora în elaborarea politicilor și programelor de ocupare a forței de muncă care abordează răspunsurile la conflicte și dezastre, după caz și
 - (e) facilitarea returnării voluntare a migranților și a familiilor acestora în condiții de siguranță și demnitate.
27. În conformitate cu îndrumările prevăzute în Părțile V, VIII și IX, membrii vor promova egalitatea de șanse și de tratament pentru toți lucrătorii migranți în ceea ce privește principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și acoperirea în temeiul legilor și reglementărilor naționale relevante în domeniul muncii și, în special:
- (a) educarea migranților cu privire la drepturile și măsurile de protecție ale angajaților, inclusiv prin furnizarea de informații cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor și la căile de atac împotriva încălcărilor, într-o limbă pe care o înțeleg;

- (b) vor permite participarea migranților în organizațiile patronale și sindicale reprezentative;
- (c) vor adopta măsuri și vor facilita campaniile de combatere a discriminării și xenofobiei la locul de muncă și vor evidenția contribuțiile pozitive ale migranților, cu implicarea activă a organizațiilor patronale și sindicale și a societății civile și
- (d) vor consulta și implica organizațiile patronale și sindicale și, după caz, alte organizații relevante ale societății civile, în ceea ce privește angajarea migranților.

XI. Persoane refugiate și repatriate

ACCESUL REFUGIAȚILOR PE PIAȚA MUNCII

- 28. Orice măsuri luate în temeiul prezentei Părți, în cazul afluxului de refugiați, sunt condiționate de:
 - (a) circumstanțele naționale și regionale, luând în considerare dreptul internațional aplicabil, principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și legislația națională și
 - (b) Provocările și constrângerile membrilor în ceea ce privește resursele și capacitatea lor de a răspunde în mod eficient, luând în considerare nevoile, precum și prioritățile exprimate de cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale.
- 29. Membrii vor recunoaște importanța vitală a împărțirii echitabile a sarcinilor și responsabilităților. Acestea ar trebui să consolideze cooperarea și solidaritatea internațională, astfel încât să ofere asistență umanitară și de dezvoltare previzibilă, durabilă și adecvată pentru a sprijini țările cel mai puțin dezvoltate și în curs de dezvoltare care găzduiesc un număr mare de refugiați, inclusiv în ceea ce privește abordarea implicațiilor pentru piețele lor de muncă și asigurarea dezvoltării lor continue.
- 30. Membrii vor lua măsuri, după caz, pentru:
 - (a) încurajarea autonomiei prin extinderea oportunităților pentru refugiați de a avea acces la oportunitățile de subzistență și la piețele forței de muncă, fără discriminare în rândul refugiaților și într-un mod care să sprijine, de asemenea, comunitățile gazdă și
 - (b) formularea politicilor naționale și a planurilor naționale de acțiune, implicând autoritățile competente responsabile de ocuparea forței de muncă și de muncă și în consultare cu organizațiile patronale și sindicale, pentru a asigura protecția refugiaților pe piața muncii, inclusiv în ceea ce privește accesul la locuri de muncă decente și la oportunități de mijloace de existență.
- 31. Membrii vor colecta informații fiabile pentru a evalua impactul refugiaților asupra piețelor forței de muncă și nevoile forței de muncă existente și ale angajatorilor, pentru a optimiza utilizarea competențelor și a capitalului uman pe care îl reprezintă refugiații.
- 32. Membrii vor consolida reziliența și capacitatea comunităților gazdă prin investiții în economiile locale și promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive, liber alese și a muncii decente, precum și dezvoltarea competențelor populației locale.

- 33. În conformitate cu îndrumările prevăzute în Părțile IV, VI și VII, Membrii vor include refugiații în acțiunile întreprinse în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, formarea și accesul pe piața forței de muncă, după caz, și în special:
 - (a) vor promova accesul lor la formarea tehnică și profesională, în special prin intermediul O.I.M. și al programelor relevante ale părților interesate, pentru a-și îmbunătăți abilitățile și pentru a le permite să se recalifice în continuare, luând în considerare posibila repatriere voluntară;
 - (b) vor promova accesul lor la oportunități formale de angajare, scheme generatoare de venituri și antreprenoriat, prin furnizarea de formare și orientare profesională, asistență pentru plasarea în câmpul muncii și accesul la permise de muncă, după caz, împiedicând astfel informalizarea piețelor forței de muncă din comunitățile gazdă;
 - (c) vor facilita recunoașterea, certificarea, acreditarea și utilizarea competențelor și calificărilor refugiaților prin mecanisme adecvate și vor oferi acces la oportunități de formare și recalificare adaptate, inclusiv formare lingvistică intensivă;
 - (d) vor consolida capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și vor îmbunătăți cooperarea cu alți furnizori de servicii, inclusiv agențiile private de ocupare a forței de muncă, pentru a sprijini accesul refugiaților pe piața muncii;
 - (e) vor depune eforturi specifice pentru a sprijini includerea pe piețele muncii a femeilor refugiate, a tinerilor și a altor persoane care se află într-o situație de vulnerabilitate și
 - (f) vor facilita, după caz, transferabilitatea drepturilor la prestații legate de muncă și de securitate socială, inclusiv a pensiilor, în conformitate cu dispozițiile naționale ale țării gazdă.
- 34. În conformitate cu îndrumările prevăzute în Părțile V, VIII și IX, Membrii vor promova egalitatea de șanse și de tratament pentru refugiați în ceea ce privește principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și acoperirea în temeiul legilor și reglementărilor relevante ale muncii, în special:
 - (a) educarea refugiaților cu privire la drepturile și măsurile de protecție ale angajaților, inclusiv prin furnizarea de informații cu privire la drepturile și obligațiile lucrătorilor și la căile de atac împotriva încălcărilor, într-o limbă pe care o înțeleg;
 - (b) vor permite participarea refugiaților în organizațiile patronale și sindicale reprezentative și
 - (c) vor adopta măsuri adecvate, inclusiv măsuri legislative și campanii, care să combată discriminarea și xenofobia la locul de muncă și vor evidenția contribuțiile pozitive ale refugiaților, cu implicarea activă a organizațiilor patronale și sindicale și a societății civile.
- 35. Membrii vor consulta și implica organizațiile patronale și sindicale și alte părți interesate relevante în ceea ce privește accesul refugiaților pe piețele forței de muncă.
- 36. Membrii vor sprijini țările gazdă să își consolideze capacitatea și să consolideze reziliența, inclusiv prin asistență pentru dezvoltare, prin investiții în comunitățile locale.

REPATRIEREA VOLUNTARĂ ȘI REINTEGRAREA PERSOANELOR RETURNATE

- 37. Atunci când situația de securitate din țara de origine a refugiaților s-a îmbunătățit suficient, Membrii vor colabora pentru a facilita repatrierea voluntară a refugiaților în condiții de siguranță și demnitate și pentru a sprijini reintegrarea lor pe piața muncii, inclusiv cu ajutorul organizațiilor internaționale.
- 38. Membrii vor colabora cu O.I.M. și cu părțile interesate relevante pentru a dezvolta programe specifice pentru persoanele returnate pentru a facilita formarea profesională și reintegrarea acestora pe piața muncii.
- 39. Membrii vor colabora, inclusiv cu asistența organizațiilor internaționale relevante, pentru a sprijini integrarea socio-economică a persoanelor returnate în țările lor de origine, prin măsuri prevăzute în Părțile IV-IX, după caz, într-un mod care să sprijine dezvoltarea economică și socială a populațiilor locale.
- 40. Ținând seama de principiul repartizării sarcinilor și responsabilităților, Membrii vor sprijini țările de origine pentru a-și îmbunătăți capacitatea și a-și consolida reziliența, inclusiv prin asistență pentru dezvoltare, prin investiții în comunitățile locale în care persoanele returnate sunt reintegrate și prin promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive, liber alese și a muncii decente.

XII. Prevenție, atenuare și pregătire

- 41. Membrii vor lua măsuri, în special în țările în care există riscuri previzibile de conflict sau dezastru, pentru a consolida reziliența, în consultare cu organizațiile patronale și sindicale și cu alte părți interesate, pentru a preveni, a atenua și a se pregăti pentru crize în moduri care sprijină dezvoltarea economică și socială și munca decentă, prin acțiuni precum:
 - (a) identificarea riscurilor și evaluarea amenințărilor și vulnerabilităților capitalului uman, fizic, economic, de mediu, instituțional și social la nivel local, național și regional;
 - (b) gestionarea riscurilor, inclusiv planificarea situațiilor de urgență, alertă precoce, reducerea riscurilor și pregătirea pentru situații de urgență și
 - (c) prevenirea și atenuarea efectelor negative, inclusiv prin gestionarea continuității activității atât în sectorul public, cât și în cel privat, luând în considerare Declarația tripartită de principii privind companiile multinaționale și politica socială și Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și acțiunile subsecvente acesteia (1998).

XIII. Cooperare internațională

- 42. În pregătirea și răspunsul la situațiile de criză, Membrii vor consolida cooperarea și vor lua măsurile adecvate prin acorduri bilaterale sau multilaterale, inclusiv prin intermediul sistemului Organizației Națiunilor Unite, al instituțiilor financiare internaționale și al altor mecanisme regionale sau internaționale de răspuns coordonat. Membrii trebuie să utilizeze pe deplin aranjamentele existente și instituțiile și mecanismele stabilite și să le consolideze, după caz.

- 43. Răspunsurile la situații de criză, inclusiv sprijinul acordat de organizațiile regionale și internaționale, trebuie să se concentreze pe ocuparea forței de muncă, munca decentă și întreprinderi durabile și ar trebui să fie în concordanță cu standardele internaționale de muncă aplicabile.
- 44. Membrii vor coopera pentru a promova asistența pentru dezvoltare și investiții din sectorul public-privat în răspunsul la situații de criză pentru crearea de locuri de muncă decente și productive, dezvoltarea afacerilor și desfășurarea de activități independente.
- 45. Organizațiile internaționale își vor consolida cooperarea și coerența răspunsurilor la situații de criză în cadrul mandatelor lor respective, utilizând pe deplin cadrele și acordurile de politică internațională relevante.
- 46. O.I.M. va juca un rol principal în asistarea Membrilor pentru a oferi răspunsuri de criză bazate pe ocuparea forței de muncă și muncă decentă și concentrându-se pe promovarea ocupării forței de muncă, integrarea sau accesul pe piața muncii, după caz, dezvoltarea capacităților și consolidarea instituțiilor, în strânsă cooperare cu instituțiile regionale și internaționale.
- 47. Membrii vor consolida cooperarea internațională, inclusiv prin schimbul voluntar și sistematic de informații, cunoștințe, bune practici și tehnologie pentru promovarea păcii, prevenirea și atenuarea crizelor, care să permită redresarea și consolidarea rezilienței.
- 48. Va exista o strânsă coordonare și complementaritate în ceea ce privește răspunsurile la criză, după caz, în special între asistența umanitară și cea pentru dezvoltare, pentru promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive, liber alese și a muncii decente pentru pace și reziliență.

XIV. Dispoziție finală

- 49. Prezenta Recomandare înlocuiește Recomandarea privind ocuparea forței de muncă (tranziția de la război la pace), 1944 (nr. 71).

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 206

RECOMMENDATION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

RECOMMANDATION 206

RECOMMANDATION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

Recommendation 206

**RECOMMENDATION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its 108th
(Centenary) Session on 10 June 2019, and

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning
violence and harassment in the world of work, which is the fifth
item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a
Recommendation supplementing the Violence and Harassment
Convention, 2019,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen
the following Recommendation, which may be cited as the Violence and
Harassment Recommendation, 2019:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the
Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the
Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. CORE PRINCIPLES

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-
responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention,
Members should address violence and harassment in the world of work
in labour and employment, occupational safety and health, equality and
non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

3. Members should ensure that all workers and employers, including
those in sectors, occupations and work arrangements that are more
exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association
and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent
with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise
Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective
Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

- (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining
at all levels as a means of preventing and addressing violence and
harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of
domestic violence in the world of work; and
- (b) support such collective bargaining through the collection and
dissemination of information on related trends and good practices
regarding the negotiation process and the content of collective
agreements.

**RECOMMANDATION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019:

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée «la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.

3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

- a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail;
- b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. PROTECTION AND PREVENTION

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

5. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

II. PROTECTION ET PRÉVENTION

6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

7. Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;
- g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

8. L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui:

- a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas;
- b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;
- c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;

9. Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.

10. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

11. Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle.

12. Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

13. La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 *b)* de la convention pourraient comprendre:

- a)* le droit de démissionner avec une indemnisation;
- b)* la réintégration dans l'emploi;
- c)* une indemnisation appropriée du préjudice;
- d)* des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées;
- e)* les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.

15. Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.

16. Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 *e)* de la convention devraient comprendre des mesures telles que:

- a)* des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;

- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;
- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination,

- b) un traitement des cas efficace et en temps voulu;
- c) des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;
- d) des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays;
- e) le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.

17. Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que:

- a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;
- b) des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible;
- c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;
- d) des services d'urgence;
- e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique;
- f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;
- g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.

18. Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre:

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

19. Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

20. Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.

21. Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la

including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;
- (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;
- (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;
- (d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;
- (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;
- (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and
- (g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.

IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient:

- a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;
- b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention;
- d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte;
- e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales;
- f) des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression;
- g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this day of June 2019:

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce
jour de juin 2019:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

RECOMANDAREA 206

RECOMANDARE PRIVIND ELIMINAREA VIOLENȚEI ȘI HĂRȚUIRII ÎN LUMEA MUNCII, ADOPTATĂ DE CONFERINȚĂ ÎN CADRUL CELEI DE-A O SUTĂ OPTA SESIUNI, GENEVA, 21 Iunie 2019

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,
Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 108-a sesiune (centenară) la 10 iunie 2019 și
După adoptarea Convenției privind violența și hărțuirea, 2019 și
După ce a decis cu privire la adoptarea anumitor propuneri privind violența și hărțuirea în lumea muncii, care se află la al cincilea punct de pe ordinea de zi a sesiunii și
Stabilind că aceste propuneri vor lua forma unei Recomandări de completare a Convenției privind violența și hărțuirea, 2019,
adoptă astăzi, douăzeci și unu iunie două mii nouăsprezece, următoarea Recomandare, care va fi denumită Recomandarea privind violența și hărțuirea, 2019:

1. Dispozițiile prezentei Recomandări le completează pe cele ale Convenției privind violența și hărțuirea din 2019 (denumită în continuare „Convenția”) și vor fi luate în considerare împreună cu acestea.

I. PRINCIPII DE BAZĂ

- 2. În adoptarea și implementarea abordării incluzive, integrate și sensibile la dimensiunea de gen menționate la articolul 4 alineatul (2) din Convenție, statele membre vor aborda violența și hărțuirea în lumea muncii și a ocupării forței de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea și nediscriminarea și în dreptul penal, după caz.
- 3. Statele membre trebuie să se asigure că toți lucrătorii și angajatorii, inclusiv cei din sectoarele, ocupațiile și programele de lucru care sunt mai expuse violenței și hărțuirii, se bucură pe deplin de libertatea de asociere și de recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă în conformitate cu Convenția privind libertatea de asociere și protecția dreptului de organizare, 1948 (nr. 87) și Convenția privind dreptul de organizare și negociere colectivă, 1949 (nr. 98).
- 4. Statele membre vor lua măsuri adecvate pentru:
 - (a) a promova recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă la toate nivelurile ca mijloc de prevenție și abordare a violenței și hărțuirii și, în măsura în care este posibil, de atenuare a impactului violenței domestice în lumea muncii și

- (b) a sprijini astfel de negocieri colective prin colectarea și diseminarea informațiilor privind tendințele conexe și bunele practici în ceea ce privește procesul de negociere și conținutul contractelor colective.
- 5. Statele membre se vor asigura că dispozițiile privind violența și hărțuirea din legislația, reglementările și politicile naționale iau în considerare instrumentele de egalitate și nediscriminare ale Organizației Internaționale a Muncii, inclusiv Convenția privind egalitatea de remunerare (nr. 100) și Recomandarea (nr. 90), 1951 și Convenția privind discriminarea (ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei) (nr. 111) și Recomandarea (nr. 111), 1958 și alte instrumente relevante.

II. PROTECȚIE ȘI PREVENȚIE

- 6. Dispozițiile de securitate și sănătate în muncă privind violența și hărțuirea din legislația, reglementările și politicile naționale ar trebui să țină seama de instrumentele relevante de securitate și sănătate în muncă ale Organizației Internaționale a Muncii, precum Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155) și Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187).
- 7. Statele membre ar trebui, după caz, să specifice în legi și reglementări că lucrătorii și reprezentanții acestora ar trebui să participe la proiectarea, punerea în aplicare și monitorizarea politicii privind locul de muncă menționate la articolul 9 litera (a) din Convenție, iar această politică ar trebui:
 - (a) să precizeze că violența și hărțuirea nu vor fi tolerate;
 - (b) să stabilească programe de prevenire a violenței și hărțuirii cu, dacă este cazul, obiective măsurabile;
 - (c) să precizeze drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și ale angajatorului;
 - (d) să conțină informații privind procedurile de reclamație și de investigare;
 - (e) să prevadă ca toate comunicările interne și externe legate de incidente de violență și hărțuire să fie luate în considerare în mod corespunzător și să se acționeze în consecință, după caz;
 - (f) să specifice dreptul la viața privată și confidențialitatea persoanelor, astfel cum se menționează la articolul 10 litera (c) din Convenție, echilibrând în același timp dreptul lucrătorilor de a fi informați cu privire la toate pericolele și
 - (g) să includă măsuri de protecție a reclamantilor, victimelor, martorilor și denunțătorilor împotriva victimizării sau represaliilor.

- 8. Evaluarea riscurilor la locul de muncă menționată la articolul 9 litera (c) din Convenție trebuie să ia în considerare factorii care cresc probabilitatea de violență și hărțuire, inclusiv pericolele și riscurile psihosociale. O atenție deosebită trebuie acordată pericolelor și riscurilor care:
 - (a) decurg din condițiile și modalitățile de muncă, organizarea muncii și managementul resurselor umane, după caz;
 - (b) implică terțe părți, cum ar fi clienții, prestatorii de servicii, utilizatorii, pacienții și membrii publicului și
 - (c) apar ca urmare a discriminării, a abuzului de putere și a normelor de gen, culturale și sociale care susțin violența și hărțuirea.
- 9. Statele membre trebuie să adopte măsuri adecvate pentru sectoarele sau ocupațiile și modalitățile de lucru în care expunerea la violență și hărțuire poate fi mai probabilă, cum ar fi munca de noapte, munca în izolare, sănătatea, ospitalitatea, serviciile sociale, serviciile de urgență, muncile casnice, transportul, educația sau divertismentul.
- 10. Statele membre vor lua măsuri legislative sau de altă natură pentru a proteja lucrătorii migranți, în special lucrătorii migranți femei, indiferent de statutul de migrant, în țările de origine, de tranzit și de destinație, după caz, de violență și hărțuire în lumea muncii.
- 11. În facilitarea tranziției de la economia informală la economia formală, statele membre ar trebui să ofere resurse și asistență lucrătorilor și angajatorilor din economia informală, precum și asociațiilor acestora, pentru a preveni și a aborda violența și hărțuirea în economia informală.
- 12. Statele membre trebuie să se asigure că măsurile de prevenire a violenței și hărțuirii nu au ca rezultat restricționarea participării la anumite locuri de muncă, sectoare sau ocupații sau excluderea acestora, a femeilor și a grupurilor menționate la articolul 6 din Convenție.
- 13. Referirea la grupurile vulnerabile și la grupurile aflate în situații de vulnerabilitate la articolul 6 din Convenție trebuie interpretată în conformitate cu standardele internaționale de muncă aplicabile și cu instrumentele internaționale privind drepturile omului.

III. PUNEREA ÎN APLICARE, CĂILE DE ATAC ȘI ASISTENȚA

- 14. Căile de atac menționate la articolul 10 litera (b) din Convenție ar putea include:
 - (a) dreptul de a demisiona cu despăgubiri;
 - (b) repunerea în funcție;
 - (c) despăgubiri corespunzătoare pentru daune;

- (d) ordine care impun luarea de măsuri cu forță executorie imediată pentru a se asigura că anumite comportamente sunt oprite sau că politicile sau practicile sunt modificate și
- (e) plata taxelor și cheltuielilor legale în conformitate cu legislația și practica națională.
- 15. Victimele violenței și hărțurii în lumea muncii ar trebui să aibă acces la despăgubiri în cazurile de vătămare psihosocială, fizică sau orice altă vătămare sau boală care duce la incapacitate de muncă.
- 16. Mecanismele de reclamație și de soluționare a litigiilor pentru violența și hărțuirea bazată pe gen menționate la articolul 10 litera (e) din Convenție ar trebui să includă măsuri precum:
 - (a) instanțe competente în soluționarea cazurilor de violență și hărțuire bazată pe gen;
 - (b) prelucrarea în timp util și eficientă;
 - (c) consultanță și asistență juridică pentru reclamanți și victime;
 - (d) ghiduri și alte resurse de informare disponibile și accesibile în limbile vorbite pe scară largă în țară și
 - (e) transferarea sarcinii probei, după caz, în alte proceduri decât procedurile penale.
- 17. Sprijinul, serviciile și căile de atac pentru victimele violenței și hărțurii bazate pe gen menționate la articolul 10 litera (e) din Convenție ar trebui să includă măsuri precum:
 - (a) sprijin pentru a ajuta victimele să revină pe piața muncii;
 - (b) servicii de consiliere și informare, într-o manieră accesibilă, după caz;
 - (c) linii telefonice de urgență cu program nonstop;
 - (d) servicii de urgență;
 - (e) îngrijire și tratament medical și sprijin psihologic;
 - (f) centre de criză, inclusiv adăposturi și
 - (g) unități de poliție specializate sau ofițeri special instruiți pentru a sprijini victimele.
- 18. Măsurile adecvate pentru atenuarea impactului violenței domestice în lumea muncii menționate la articolul 10 litera (f) din Convenție ar putea include:
 - (a) concediu pentru victimele violenței domestice;
 - (b) modalități flexibile de lucru și protecție pentru victimele violenței domestice;
 - (c) protecția temporară împotriva concedierii victimelor violenței în familie, după caz, cu excepția motivelor care nu au legătură cu violența în familie și consecințele acesteia;
 - (d) includerea violenței domestice în evaluările de risc la locul de muncă;
 - (e) un sistem de trimitere către soluții publice de atenuare a violenței domestice, în cazul în care acestea există; și
 - (f) creșterea gradului de conștientizare cu privire la efectele violenței domestice.

- 19. Autorii actelor de violență și hărțuire în lumea muncii ar trebui să fie trași la răspundere și să li se ofere consiliere sau alte măsuri, după caz, pentru a preveni reparația actelor de violență și hărțuire și pentru a facilita reintegrarea lor în muncă, după caz.
- 20. Inspectorii de muncă și funcționarii altor autorități competente, după caz, ar trebui să urmeze cursuri de formare care să țină seama de dimensiunea de gen, în vederea identificării și abordării violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a pericolelor și riscurilor psihosociale, a violenței și hărțuirii bazate pe gen și a discriminării împotriva anumitor grupuri de lucrători.
- 21. Mandatul organismelor naționale responsabile cu inspecția muncii, securitatea și sănătatea în muncă, egalitatea și nediscriminarea, inclusiv egalitatea de gen, ar trebui să acopere actele de violență și hărțuire în lumea muncii.
- 22. Statele membre trebuie să depună eforturi pentru a colecta și publica statistici privind violența și hărțuirea în lumea muncii dezagregate pe sexe, forme de violență și hărțuire și sectoare de activitate economică, inclusiv în ceea ce privește grupurile menționate la articolul 6 din Convenție.

IV. ÎNDRUMARE, INSTRUIRE ȘI CREȘTEREA GRADULUI DE CONȘTIENTIZARE

- 23. Membrii trebuie să finanțeze, să dezvolte, să implementeze și să disemineze, după caz:
 - (a) programe care vizează abordarea factorilor care sporesc probabilitatea violenței și hărțuirii în lumea muncii, inclusiv discriminarea, abuzul de putere și normele de gen, culturale și sociale care susțin violența și hărțuirea;
 - (b) îndrumări și programe de formare receptivă la dimensiunea de gen pentru a veni în sprijinul judecătorilor, inspectorilor de muncă, ofițerilor de poliție, procurorilor și altor funcționari publici să își îndeplinească mandatul privind violența și hărțuirea în lumea muncii, precum și pentru a ajuta angajatorii și lucrătorii publici și privați și organizațiile acestora să prevină și să abordeze violența și hărțuirea în lumea muncii;
 - (c) modele de coduri de practică și instrumente de evaluare a riscurilor privind violența și hărțuirea în lumea muncii, fie generale, fie sectoriale, luând în considerare situațiile specifice ale lucrătorilor și ale altor persoane care aparțin grupurilor menționate la articolul 6 din Convenție;
 - (d) campanii publice de creștere a gradului de conștientizare în diferitele limbi ale țării, inclusiv cele ale lucrătorilor migranți care locuiesc în țară, care transmit inacceptabilitatea violenței și hărțuirii, în special a violenței și hărțuirii bazate pe gen, abordează atitudinile discriminatorii și previn stigmatizarea victimelor, reclamantilor, martorilor și denunțătorilor;

- (e) programe de învățământ și materiale de instruire privind violența și hărțuirea, inclusiv violența și hărțuirea bazate pe gen, la toate nivelurile de educație și formare profesională, în conformitate cu legislația și circumstanțele naționale;
- (f) materiale pentru jurnaliști și alți angajați ai mass-media privind violența și hărțuirea bazată pe gen, inclusiv cauzele care stau la baza acestora și factorii de risc, cu respectarea independenței și libertății lor de exprimare și
- (g) campanii publice care vizează promovarea unor locuri de muncă sigure, salubre și armonioase, fără violență și hărțuire.

**R207 - Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023
(No. 207)**

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,

Recalling the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work, adopted at its 110th Session (June 2022),

Having decided to adopt certain proposals with regard to the amendment of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), for the purpose of introducing therein certain amendments consequential upon the adoption of the resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work,

Considering that these proposals must take the form of a Recommendation,

adopts this 12 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Safe and Healthy Working Environment (Consequential Amendments) Recommendation, 2023:

- 1. The words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, 1998” or any variant contained in the Preamble of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), and in Paragraph 8(1)(a) of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), Paragraph 35 of the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200), and Paragraphs 23(a) and 41(c) of the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).
- 2. The words “the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be added in chronological order in the fifth preambular paragraph of the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).
- 3. In the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204):

- (a) the word “eight” shall be replaced by “ten” in the eighth preambular paragraph;
 - (b) the words “a safe and healthy working environment” shall be added as a new clause (e) of Paragraph 16;
 - (c) in the Annex, the words “Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)” and “Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)” shall be deleted from the list of instruments under the subheading “Other instruments” and shall be added in chronological order under the subheading “Fundamental Conventions”.
- 4. The words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022” shall be substituted for the words “the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008,” or any variant contained in the Preamble of the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), and the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).
 - 5. The Director-General of the International Labour Office shall have official texts prepared of the Recommendations referred to in Paragraphs 1 and 4, as amended by this Recommendation, and shall communicate certified copies of these texts to each of the Members of the Organization.

Recomandarea R207 - Mediu de lucru sigur și salubru (amendamente subsecvente), 2023 (nr. 207)

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 111-a sesiune din 5 iunie 2023,

Reamintind rezoluția privind includerea unui mediu de lucru sigur și salubru în cadrul O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, adoptată în cadrul celei de-a 110-a sesiuni (iunie 2022),

După ce a decis să adopte anumite propuneri cu privire la modificarea Recomandării privind promovarea cooperativelor, 2002 (nr. 193), a Recomandării privind dezvoltarea resurselor umane, 2004 (nr. 195), a Recomandării privind relațiile de muncă, 2006 (nr. 198), a Recomandării privind HIV și SIDA, 2010 (nr. 200), a Recomandării privind nivelurile minime de protecție socială, 2012 (nr. 202), a Recomandării privind tranziția de la munca informală la cea formală, 2015 (nr. 204) și a Recomandării privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (nr. 205), în scopul introducerii în acestea a unor amendamente subsecvente adoptării rezoluției privind includerea unui mediu de lucru sigur și sănătos în cadrul O.I.M. de principii și drepturi fundamentale la locul de muncă,

Având în vedere că aceste propuneri trebuie să ia forma unei Recomandări,

adoptă astăzi, 12 iunie 2023, următoarea Recomandare, care va fi denumită Recomandarea privind un mediu de lucru sigur și sănătos (amendamente subsecvente), 2023:

- 1. Expresia „Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă (1998), astfel cum a fost modificată în 2022” se înlocuiește cu expresia „Declarația O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și urmărirea aplicării acesteia, 1998” sau orice variantă conținută în preambulul Recomandării privind promovarea cooperativelor, 2002 (nr. 193), Recomandarea privind dezvoltarea resurselor umane, 2004 (nr. 195), Recomandarea privind relațiile de muncă, 2006 (nr. 198), Recomandarea privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (nr. 204) și Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (nr. 205) și la alineatul (8)(1)(a) din Recomandarea privind promovarea cooperativelor, 2002 (nr. 193), alineatul (35) din Recomandarea privind HIV și SIDA, 2010 (nr. 200) și alineatul (23) litera (a) și alineatul (41) litera (c) din Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (nr. 205).
- 2. Expresiile „Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155)” și „Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187)” se adaugă în ordine cronologică în al cincilea alineat din preambul al Recomandării privind promovarea cooperativelor, 2002 (nr. 193).
- 3. În Recomandarea privind tranziția de la economia informală la cea formală, 2015 (nr. 204):
 - (a) cuvântul „opt” se înlocuiește cu „zece” în al optulea alineat din preambul;

- (b) expresia „un mediu de lucru sigur și sănătos” se adaugă ca o nouă clauză (e) la alineatul 16;
 - (c) în Anexă, expresiile „Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155)” și „Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187)” se elimină din lista instrumentelor de la subpoziția „Alte instrumente” și se adaugă în ordine cronologică la subpoziția „Convenții fundamentale”.
4. Expresia „Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă (2008), astfel cum a fost modificată în 2022” se înlocuiește cu expresia „Declarația O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă, 2008” sau orice variantă cuprinsă în Preambulul Recomandării privind nivelurile de protecție socială, 2012 (nr. 202), Recomandarea privind tranziția de la economia informală la economia formală, 2015 (nr. 204) și Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 (nr. 205).
- (5) Directorul general al Biroului Internațional al Muncii are pregătite texte oficiale ale Recomandărilor menționate la alineatele (1) și (4), astfel cum sunt modificate prin prezenta Recomandare și va comunica copii certificate ale acestor texte fiecăruia dintre Membrii Organizației.

R208 - Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 111th Session on 5 June 2023,
Noting that global unemployment and underemployment rates continue to be high, that inequality persists and that rapid transformations in the world of work, such as those resulting from the challenges of climate change, exacerbate skills mismatches and skills shortages, requiring the development of quality apprenticeships that provide opportunities for people of all ages to skill, reskill and upskill continuously,
Noting also that this continuous skilling, reskilling and upskilling contributes to promoting full, productive and freely chosen employment and decent work for all,
Underlining the importance of quality education and training for all and access to quality lifelong learning,
Recalling that all human beings have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity,
Recognizing that the promotion and development of quality apprenticeships can lead to decent work, contribute to effective and efficient responses to world of work challenges and provide lifelong learning opportunities to enhance productivity, resilience, transitions and employability and meet current and future needs of apprentices, employers and the labour market,
Recognizing that the promotion, development and delivery of quality apprenticeships can also support entrepreneurship, self-employment, employability, the transition to the formal economy, the creation of decent jobs and the growth and sustainability of enterprises,
Considering that an effective framework for quality apprenticeships requires apprenticeships to be well regulated, sustainable, sufficiently funded, inclusive and free from discrimination, violence and harassment and exploitation, to promote gender equality and diversity, to provide adequate remuneration or other financial compensation and social protection coverage, to lead to recognized qualifications and to enhance employment outcomes,
Emphasizing that apprenticeships should be promoted and regulated, including through social dialogue, with a view to ensuring their quality, providing benefits and protection to apprentices and enterprises, and enhancing the attractiveness of apprenticeships to potential apprentices and employers, including micro, small and medium-sized enterprises,
Recalling the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights,
Underlining the relevance of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022, the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), as amended in 2022,

the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, as amended in 2022, the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises (2007) and the ILO Centenary Declaration for the Future of Work (2019) for the promotion of quality apprenticeships and the effective protection of all apprentices, particularly in the light of the profound transformations in the world of work, Recalling the provisions of other relevant ILO instruments, particularly the Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122), 1964, the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195), and the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204),

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning quality apprenticeships, which is the fourth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this 16 June 2023 the following Recommendation, which may be cited as the Quality Apprenticeships Recommendation, 2023:

I. Definitions, scope and means of implementation

- 1. For the purposes of this Recommendation:
 - (a) the term “apprenticeship” should be understood as a form of education and training that is governed by an apprenticeship agreement, that enables an apprentice to acquire the competencies required to work in an occupation through structured and remunerated or otherwise financially compensated training consisting of both on-the-job and off-the-job learning and that leads to a recognized qualification;
 - (b) the term “intermediary” should be understood as an entity, other than the host enterprise or the educational and training institution, that coordinates, supports or assists in the provision of an apprenticeship;
 - (c) the term “pre-apprenticeship programme” should be understood as a programme designed to help potential apprentices to develop their competencies with a view to improving their workplace preparedness or meeting the formal entry requirements for an apprenticeship;
 - (d) the term “recognition of prior learning” should be understood as a process, undertaken by qualified personnel, of identifying, documenting, assessing and certifying a person’s competencies, acquired through formal, non-formal or informal learning, based on established qualification standards.
- 2. This Recommendation applies to apprenticeships in all enterprises and sectors of economic activity.
- 3. Members may give effect to the provisions of this Recommendation through national laws and regulations, collective agreements, policies and programmes or other measures consistent with national law and practice.

- 4. Members should implement the provisions of this Recommendation in consultation with representative employers' and workers' organizations.

II. Regulatory framework for quality apprenticeships

- 5. Members should incorporate and promote quality apprenticeships within their relevant education, vocational training, lifelong learning and employment policies.
- 6. Members should establish a regulatory framework for quality apprenticeships, and qualification frameworks or systems to facilitate the recognition of competencies acquired through apprenticeships. Representative employers' and workers' organizations should be involved in the design, implementation, monitoring and evaluation of frameworks, systems, policies and programmes for quality apprenticeships.
- 7. Members should establish or designate one or more public authorities responsible for regulating apprenticeships, in which representative employers' and workers' organizations should be represented.
- 8. Members should ensure that the competent authorities have clearly defined responsibilities, are adequately funded and work in close cooperation with other authorities or institutions responsible for regulating or delivering education and training, labour inspection, social protection, occupational safety and health, and public and private employment services.
- 9. Members should adopt a process, in which representative employers' and workers' organizations participate, for determining whether an occupation is suitable for quality apprenticeships, taking into account:
 - (a) the competencies needed to work in that occupation;
 - (b) the appropriateness of an apprenticeship as a means of acquiring such competencies;
 - (c) the duration of the apprenticeship required to acquire such competencies;
 - (d) the current and future demand for skills in, and employment potential of, that occupation;
 - (e) the occupational, training and labour market expertise of employers' and workers' organizations;
 - (f) the wide range of emerging occupational fields, and evolving production processes and services.
- 10. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, establish occupation-specific or general standards, as appropriate, for quality apprenticeships by taking measures that provide, among other things, for:
 - (a) the minimum age for admission, in accordance with the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182);
 - (b) occupational safety and health, in accordance with the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187);
 - (c) any educational qualifications, attainments or prior learning required for admission;

- (d) the responsibilities of apprentices, employers, educational and training institutions, and intermediaries;
 - (e) the supervision of apprentices by qualified personnel and the nature of such supervision;
 - (f) the appropriate balance between apprentices and workers in the workplace, with a view to ensuring successful apprenticeship programmes and adequate supervision, and while taking into account the need to avoid the replacement of workers and to promote apprenticeships in micro, small and medium-sized enterprises;
 - (g) the expected minimum and maximum duration of the apprenticeship;
 - (h) the extent to which the expected duration of the apprenticeship may be reduced on the basis of prior learning or progress made during the apprenticeship;
 - (i) learning outcomes and curricula based on relevant occupational competencies, the education and training needs of apprentices and labour market needs;
 - (j) the appropriate balance between off-the-job learning and on-the-job learning;
 - (k) access to vocational guidance and career counselling, and other support services as appropriate, before, during and after the apprenticeship;
 - (l) the qualifications and experience required for teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeships;
 - (m) the appropriate balance between apprentices and teachers, taking into account the need to ensure quality education and training;
 - (n) the procedures for assessing and certifying the competencies acquired;
 - (o) the qualification acquired on the successful completion of the apprenticeship.
- 11. Members should take measures to ensure that there is a fair and transparent process by which an apprenticeship can be undertaken in more than one enterprise, subject to the apprentice's consent, when this is considered necessary for the completion of the apprenticeship.
 - 12. Members should prescribe the conditions under which:
 - (a) enterprises may offer apprenticeships;
 - (b) educational and training institutions may provide off-the-job and on-the-job training;
 - (c) intermediaries may coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships.
 - 13. Members should take measures to continuously:
 - (a) develop and strengthen the capacity of government agencies, employers' and workers' organizations, and educational and training institutions;
 - (b) strengthen the training capacity of host enterprises;
 - (c) increase the competencies of teachers, instructors, in-house trainers and other experts involved in apprenticeships.

- 14. Members should take measures to ensure that apprenticeship systems and programmes are regularly monitored and evaluated by the competent authorities. The results of monitoring and evaluations should be used to adapt and improve the systems and programmes accordingly.

III. Protection of apprentices

- 15. Members should take measures to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work in relation to apprenticeships.
- 16. Members should take measures to ensure that apprentices:
 - (a) receive adequate remuneration or other financial compensation, which may be increased at different stages of the apprenticeship to reflect the progressive acquisition of occupational competencies;
 - (b) are not required to work hours that exceed limits specified by national legislation and collective agreements;
 - (c) are entitled to holidays with adequate remuneration or other financial compensation;
 - (d) are entitled to be absent due to illness or accident, with adequate remuneration or other financial compensation;
 - (e) have access to paid maternity or paternity leave and parental leave;
 - (f) have access to social security and maternity protection;
 - (g) are afforded freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (h) are afforded protection and receive training in respect of occupational safety and health and in respect of discrimination and violence and harassment;
 - (i) are entitled to compensation for work-related injuries and illnesses;
 - (j) have access to an effective complaints and dispute resolution mechanism;
 - (k) are entitled to protection of personal data.

IV. Apprenticeship agreement

- 17. Members should ensure that apprenticeships are governed by a written agreement that is concluded between an apprentice and a host enterprise or public institution and, if permitted by national laws and regulations, may also be signed by a third party, such as an educational or training institution or an intermediary.
- 18. Members should ensure that an apprenticeship agreement:
 - (a) clearly defines the parties' respective roles, rights and obligations;
 - (b) specifies where the apprenticeship takes place;
 - (c) does not contain any provision that operates to restrict the apprentice's opportunities for labour market mobility after the apprenticeship;

- (d) contains provisions relating to the apprenticeship duration, remuneration or other financial compensation and its frequency, hours of work, rest time, breaks, holidays and leave, occupational safety and health, social security, dispute resolution mechanisms and the termination of the apprenticeship agreement;
 - (e) identifies the competencies, certifications or qualifications to be attained and any additional education support to be provided;
 - (f) is registered under conditions established by the competent authority;
 - (g) is signed at the beginning of the apprenticeship;
 - (h) where the apprentice is a minor, is signed on the apprentice's behalf by a parent, guardian or legal representative, or by the apprentice with the consent of a parent, guardian or legal representative, as required by national laws and regulations.
- 19. Members should develop, in consultation with representative employers' and workers' organizations, a model apprenticeship agreement to facilitate consistency, uniformity and compliance.

V. Equality and diversity in quality apprenticeships

- 20. Members should take measures to promote equality, diversity and social inclusion in apprenticeships, taking special account of the situation and needs of persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability.
- 21. Members should take appropriate measures to promote gender equality and balance in all aspects of apprenticeships, including in access to apprenticeships.
- 22. Members should take effective measures to prevent and eliminate any discrimination, violence and harassment and exploitation against apprentices and provide access to appropriate and effective remedies.
- 23. Members should actively promote apprenticeships for adults and experienced individuals seeking to change industry or occupation, upgrade their skills or enhance their employability, in order to promote full, productive and freely chosen employment.
- 24. Members should take measures to promote access to quality apprenticeships as a means to facilitate the successful transition from the informal to the formal economy and from insecure to secure work that is decent and provides access to social security and labour protection.

VI. Promotion of quality apprenticeships

- 25. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, take measures to create an enabling environment for promoting quality apprenticeships, including by:
 - (a) developing and implementing strategies, setting national goals and allocating adequate resources for quality apprenticeships;

- (b) mainstreaming quality apprenticeships in national development strategies and in education, vocational training, lifelong learning and employment policies;
- (c) establishing sectoral or occupational skills bodies to facilitate the implementation of quality apprenticeships;
- (d) developing and maintaining robust mechanisms, such as labour market information systems and regular consultations with representative employers' and workers' organizations, to assess the current and future demand for skills with a view to designing or adapting apprenticeship programmes accordingly;
- (e) implementing effective and sustainable financing models;
- (f) providing incentives and support services;
- (g) developing robust monitoring mechanisms, including data collection by the competent authority on rates of retention, non-completion and success in apprenticeships, to assess the effectiveness of financing models and incentive schemes in creating quality apprenticeships;
- (h) facilitating effective public-private partnerships to support quality apprenticeships within a national regulatory framework;
- (i) supporting, where appropriate, intermediaries that coordinate, support or assist in the provision of apprenticeships;
- (j) undertaking awareness-raising activities and promotional campaigns at regular intervals to improve the image and attractiveness of quality apprenticeships by highlighting the benefits of apprenticeships to workers, young people, families, teachers, career counsellors, employers' and workers' organizations, and employers, particularly micro, small and medium-sized enterprises;
- (k) increasing awareness of apprentices' rights, entitlements and protections;
- (l) establishing needs-based pre-apprenticeship programmes with a focus on increasing the rates of participation, retention and success in apprenticeships by persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability;
- (m) facilitating access to further vocational training and other education opportunities for apprentices;
- (n) providing flexible learning pathways and career guidance to support mobility, lifelong learning and portability of skills and qualifications;
- (o) developing, supporting and encouraging the inclusion of mentorships in apprenticeship programmes;
- (p) using new technologies and innovative methods to improve the effectiveness and quality of apprenticeships;
- (q) promoting apprenticeships in fields related to the green economy and a just transition, with a view to disseminating knowledge and building skills oriented towards the future of work.

- 26. Members should promote a culture of lifelong learning, skilling, reskilling and upskilling, including with respect to core skills.
- 27. Members should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, with a view to facilitating the transition from the informal to the formal economy, take measures to:
 - (a) strengthen the capacity of micro, small and medium-sized economic units by facilitating access to business development and financial services, improving the occupational safety and health environment, and enhancing the teaching and training methods and the technical and entrepreneurial competencies of master craftspersons;
 - (b) ensure that apprentices have access to off-the-job learning and may complement their on-the-job learning in other enterprises or through intermediaries, where appropriate;
 - (c) strengthen the capacity of associations of micro, small and medium-sized economic units, including through financial support, to improve the quality of apprenticeships;
 - (d) adopt a process to recognize relevant prior learning, including when acquired in the informal economy, and encourage the provision of bridging courses.

VII. International, regional and national cooperation for quality apprenticeships

- 28. Members should take measures to:
 - (a) enhance international, regional and national cooperation and exchange information on good practices, in all aspects of quality apprenticeships;
 - (b) cooperate to offer expanded learning opportunities to apprentices and to recognize competencies acquired through apprenticeship programmes or prior learning;
 - (c) build effective partnerships to promote quality apprenticeship programmes, including through tripartite national, sectoral or occupational skills bodies, global and regional alliances and apprenticeship networks;
 - (d) promote the recognition of apprenticeship qualifications nationally, regionally and internationally.

R208 - Recomandare privind ucenicia de calitate, 2023 (nr. 208)

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 111-a sesiune din 5 iunie 2023,

Constatând că ratele șomajului și subocupării la nivel mondial continuă să fie ridicate, că inegalitatea persistă și că transformările rapide din lumea muncii, precum cele care rezultă din provocările schimbărilor climatice, exacerbează lipsa de corelare a competențelor și deficitul de competențe, necesitând dezvoltarea unor ucenicii de calitate care să ofere oportunități persoanelor de toate vârstele pentru calificare, recalificare și perfecționare continuă,

Constatând, de asemenea, că această calificare, recalificare și perfecționare continuă contribuie la promovarea ocupării forței de muncă integrale, productive și liber alese și a muncii decente pentru toți,

Subliniind importanța educației și formării de calitate pentru toți și a accesului la învățarea de calitate pe tot parcursul vieții,

Reamintind că toate persoanele au dreptul să își urmărească atât bunăstarea materială, cât și dezvoltarea spirituală în condiții de libertate și demnitate, de securitate economică și egalitate de șanse,

Recunoscând că promovarea și dezvoltarea ucenicilor de calitate pot duce la o muncă decentă, pot contribui la răspunsuri eficace și eficiente la provocările lumii muncii și pot oferi oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru a spori productivitatea, reziliența, tranzițiile și capacitatea de inserție profesională și pentru a răspunde nevoilor actuale și viitoare ale ucenicilor, angajatorilor și pieței muncii,

Recunoscând că promovarea, dezvoltarea și furnizarea de ucenicii de calitate pot sprijini, de asemenea, antreprenoriatul, activitatea independentă, capacitatea de inserție profesională, tranziția către economia formală, crearea de locuri de muncă decente și dezvoltarea și durabilitatea întreprinderilor,

Având în vedere că un cadru eficient pentru ucenicii de calitate necesită ca ucenicia să fie bine reglementată, durabilă, finanțată suficient, favorabilă incluziunii și lipsită de discriminare, violență și hărțuire și exploatare, pentru a promova egalitatea de gen și diversitatea, pentru a oferi o remunerație adecvată sau alte compensații financiare și protecție socială, pentru a îndrepta către calificări recunoscute și pentru a îmbunătăți rezultatele ocupării forței de muncă,

Subliniind faptul că ucenicia ar trebui promovată și reglementată, inclusiv prin dialog social, cu scopul de a asigura calitatea acesteia, de a oferi beneficii și protecție ucenicilor și întreprinderilor și de a spori atractivitatea ucenicilor pentru potențialii ucenici și angajatori, inclusiv microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii,

Reamintind prevederile Declarației Universale a Drepturilor Omului, ale Pactului internațional cu privire la drepturile civile și politice și ale Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale,

Subliniind relevanța Declarației O.I.M. privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă (1998), astfel cum a fost modificată în 2022, a Declarației O.I.M. privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă (2008), astfel cum a fost modificată în 2022, a Declarației tripartite de principii privind întreprinderile multinaționale și politica socială, astfel cum a fost modificată în 2022, a Concluziilor privind promovarea întreprinderilor durabile (2007) și a Declarației centenare a O.I.M. pentru viitorul muncii (2019) pentru promovarea uceniciilor de calitate și protecția eficientă a tuturor ucenicilor, în special în lumina transformărilor profunde din lumea muncii,

Reamintind dispozițiile altor instrumente relevante ale O.I.M., în special Convenția privind politica de ocupare a forței de muncă (nr. 122) și Recomandarea (nr. 122), 1964, Convenția privind dezvoltarea resurselor umane, 1975 (nr. 142), Recomandarea privind politica de ocupare a forței de muncă (dispoziții suplimentare), 1984 (nr. 169), Convenția agențiilor private de ocupare a forței de muncă, 1997 (nr. 181), Recomandarea privind dezvoltarea resurselor umane, 2004 (nr. 195) și Recomandarea privind tranziția de la economia informală la economia formală, 2015 (nr. 204),

După ce a decis cu privire la adoptarea anumitor propuneri privind ucenicia de calitate, care se află la al patrulea punct de pe ordinea de zi a sesiunii și după ce a stabilit că aceste propuneri vor lua forma unei Recomandări,

adoptă astăzi, 16 iunie 2023, următoarea Recomandare, care va fi denumită Recomandarea privind uceniciile de calitate, 2023:

I. Definiții, domeniu de aplicare și mijloace de implementare

- 1. În sensul prezentei Recomandări:
 - (a) termenul „ucenicie” ar trebui înțeles ca o formă de educație și formare care este reglementată de un acord de ucenicie, care permite unui ucenic să dobândească competențele necesare pentru a lucra într-o ocupație printr-o formare structurată și remunerată sau compensată din punct de vedere financiar, care constă atât în învățarea la locul de muncă, cât și în afara locului de muncă și care duce la o calificare recunoscută;
 - (b) termenul „intermediar” trebuie înțeles ca o entitate, alta decât întreprinderea gazdă sau instituția de învățământ și de formare, care coordonează, sprijină sau asistă la furnizarea unui stagiu de ucenicie;
 - (c) termenul „program de pre-ucenicie” ar trebui înțeles ca un program conceput pentru a ajuta potențialii ucenici să-și dezvolte competențele în vederea îmbunătățirii pregătirii lor la locul de muncă sau a îndeplinirii cerințelor formale de inserție pentru un ucenic;
 - (d) termenul „recunoașterea învățării anterioare” trebuie înțeles ca un proces, întreprins de personal calificat, în vederea identificării, documentării, evaluării și certificării competențelor unei persoane, dobândite prin învățare formală, non-formală sau informală, pe baza standardelor de calificare stabilite.
- 2. Prezenta Recomandare se aplică uceniciilor în toate întreprinderile și sectoarele de activitate economică.

- 3. Statele membre pot pune în aplicare dispozițiile prezentei Recomandări prin legi și reglementări naționale, convenții colective, politici și programe sau alte măsuri conforme cu legislația și practicile naționale.
- 4. Statele membre vor implementa dispozițiile prezentei Recomandări în urma consultărilor cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative.

II. Cadrul de reglementare pentru ucenicii de calitate

- 5. Statele membre vor include și promova programe de ucenicie de calitate în cadrul politicilor lor relevante privind educația, formarea profesională, învățarea pe tot parcursul vieții și ocuparea forței de muncă.
- 6. Statele membre vor stabili un cadru de reglementare pentru ucenicii de calitate și cadre sau sisteme de calificare pentru a facilita recunoașterea competențelor dobândite prin ucenicie. Organizațiile patronale și sindicale reprezentative se vor implica în proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea cadrelor, sistemelor, politicilor și programelor de ucenicie de calitate.
- 7. Statele membre vor înființa sau desemna una sau mai multe autorități publice responsabile cu reglementarea uceniciei, în care să fie reprezentate organizațiile patronale și sindicale reprezentative.
- 8. Statele membre se vor asigura că autoritățile competente au responsabilități clar definite, sunt finanțate în mod adecvat și lucrează în strânsă cooperare cu alte autorități sau instituții responsabile de reglementarea sau furnizarea de educație și formare, inspecția muncii, protecția socială, securitatea și sănătatea în muncă și serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă.
- 9. Statele membre vor adopta un proces, la care participă organizațiile patronale și sindicale reprezentative, pentru a determina dacă o ocupație este potrivită pentru ucenicii de calitate, luând în considerare:
 - (a) competențele necesare pentru a lucra în ocupația respectivă;
 - (b) oportunitatea unui stagiu de ucenicie ca mijloc de dobândire a unor astfel de competențe;
 - (c) durata uceniciei necesare pentru dobândirea acestor competențe;
 - (d) cererea actuală și viitoare de competențe și potențialul de ocupare a forței de muncă pentru această ocupație;
 - (e) expertiza profesională, de formare și pe piața muncii a organizațiilor patronale și sindicale;
 - (f) gama largă de domenii ocupaționale emergente și evoluția proceselor și serviciilor de producție.
- 10. Statele membre, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, vor stabili standarde specifice ocupației sau standarde generale, după caz, pentru ucenicii de calitate luând măsuri care să prevadă, printre altele:
 - (a) vârsta minimă pentru acces, în conformitate cu Convenția privind vârsta minimă, 1973 (nr. 138) și Convenția privind cele mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182);
 - (b) securitatea și sănătatea în muncă, în conformitate cu Convenția privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 155) și Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006 (nr. 187);

- (c) orice calificări educaționale, nivel de instruire sau studii anterioare necesare pentru acces;
 - (d) responsabilitățile ucenicilor, angajatorilor, instituțiilor de învățământ și de formare și ale intermediarilor;
 - (e) supravegherea ucenicilor de către personal calificat și natura acestei supravegheri;
 - (f) echilibrul adecvat între ucenici și lucrători la locul de muncă, în vederea asigurării unor programe de ucenicie de succes și a unei supravegheri adecvate și ținând cont de necesitatea de a evita înlocuirea lucrătorilor și de a promova uceniile în microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii;
 - (g) durata minimă și maximă preconizată a uceniciei;
 - (h) măsura în care durata preconizată a uceniciei poate fi redusă pe baza învățării anterioare sau a progreselor înregistrate în timpul uceniciei;
 - (i) rezultatele învățării și programele de învățământ bazate pe competențele profesionale relevante, nevoile de educație și de formare ale ucenicilor și nevoile pieței forței de muncă;
 - (j) echilibrul adecvat între învățarea în afara locului de muncă și învățarea la locul de muncă;
 - (k) accesul la servicii de orientare profesională și consiliere în carieră, precum și la alte servicii de asistență, după caz, anterior, pe parcursul și după ucenicie;
 - (l) calificările și experiența necesare pentru profesori, instructori, formatori interni și alți experți implicați în ucenicie;
 - (m) echilibrul adecvat între ucenici și profesori, ținând cont de necesitatea de a asigura educația și formarea de calitate;
 - n) procedurile de evaluare și certificare a competențelor dobândite;
 - o) calificarea dobândită la finalizarea cu succes a uceniciei.
11. Statele membre vor lua măsuri pentru a se asigura că există un proces echitabil și transparent prin care se poate efectua o ucenicie în mai multe întreprinderi, sub rezerva consimțământului ucenicului, atunci când acest lucru este considerat necesar pentru finalizarea uceniciei.
12. Statele membre vor stabili condițiile în care:
- (a) întreprinderile pot oferi ucenicii;
 - (b) instituțiile de învățământ și de formare pot oferi formare în afara locului de muncă și la locul de muncă;
 - (c) intermediarii pot coordona, sprijini sau asista furnizarea de ucenicii.
13. Statele membre vor lua măsuri pentru a:
- (a) dezvolta și consolida capacitatea agențiilor guvernamentale, a organizațiilor patronale și sindicale, precum și a instituțiilor de învățământ și de formare;
 - (b) consolida capacitatea de formare a întreprinderilor gazdă;

- (c) crește competențele profesorilor, instructorilor, formatorilor interni și a altor experți implicați în ucenicie.
- 14. Statele membre vor lua măsuri pentru a se asigura că sistemele și programele de ucenicie sunt monitorizate și evaluate în mod regulat de către autoritățile competente. Rezultatele monitorizării și evaluărilor ar trebui utilizate pentru a adapta și îmbunătăți sistemele și programele în consecință.

III. Protecția ucenicilor

- 15. Statele membre vor lua măsuri pentru a respecta, promova și realiza principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă în ceea ce privește uceniciile.
- 16. Statele membre vor lua măsuri pentru a se asigura că ucenicii:
 - (a) primesc o remunerație adecvată sau alte compensații financiare, care pot fi majorate în diferite etape ale uceniciei pentru a reflecta dobândirea progresivă a competențelor profesionale;
 - (b) nu sunt obligați să lucreze ore care depășesc limitele specificate de legislația națională și de convențiile colective;
 - (c) au dreptul la concedii cu remunerație adecvată sau alte compensații financiare;
 - (d) au dreptul să absenteze din cauza unei boli sau a unui accident, cu o remunerație adecvată sau alte compensații financiare;
 - (e) au acces la concediu de maternitate sau de paternitate plătit și la concediu pentru creșterea copilului;
 - (f) au acces la asigurări sociale și la protecția maternității;
 - (g) beneficiază de libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă al lucrătorilor;
 - (h) beneficiază de protecție și de formare în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă și în ceea ce privește discriminarea, violența și hărțuirea;
 - (i) au dreptul la despăgubiri pentru vătămări și boli profesionale;
 - (j) au acces la un mecanism eficient de reclamații și de soluționare a litigiilor;
 - (k) au dreptul la protecția datelor cu caracter personal.

IV. Contractul de ucenicie

- 17. Statele membre se vor asigura că uceniciile sunt reglementate de un acord scris care este încheiat între un ucenic și o întreprindere gazdă sau o instituție publică și, în cazul în care legislația și reglementările naționale permit, poate fi, de asemenea, semnat de o terță parte, cum ar fi o instituție de învățământ sau de formare sau un intermediar.
- 18. Statele membre se vor asigura că un contract de ucenicie:
 - (a) definește în mod clar rolurile, drepturile și obligațiile părților;
 - (b) precizează locul unde se desfășoară ucenicia;

- c) nu conține nicio prevedere care să restricționeze oportunitățile ucenicului pentru mobilitatea pe piața muncii după ucenicie;
 - (d) conține prevederi referitoare la durata uceniciei, remunerație sau alte compensații financiare și frecvența acesteia, orele de lucru, timpul de odihnă, pauzele, vacanțele și concediile, securitatea și sănătatea în muncă, asigurările sociale, mecanismele de soluționare a litigiilor și încetarea contractului de ucenicie;
 - (e) identifică competențele, certificările sau calificările care trebuie obținute și orice sprijin suplimentar pentru educație care trebuie furnizat;
 - (f) este înregistrat în condițiile stabilite de autoritatea competentă;
 - (g) este semnat la începutul uceniciei;
 - (h) în cazul în care ucenicul este minor, este semnat în numele ucenicului de către un părinte, tutore sau reprezentant legal sau de către ucenic cu consimțământul unui părinte, tutore sau reprezentant legal, în conformitate cu legile și reglementările naționale.
- 19. Statele membre vor elabora, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, un model de contract de ucenicie pentru a facilita coerența, uniformitatea și conformitatea.

V. Egalitate și diversitate în ucenicia de calitate

- 20. Statele membre vor lua măsuri pentru promovarea egalității, diversității și incluziunii sociale în ucenicie, ținând cont în special de situația și nevoile persoanelor aparținând unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau grupuri aflate în situații de vulnerabilitate.
- 21. Statele membre vor lua măsurile adecvate pentru a promova egalitatea de gen și echilibrul în toate aspectele uceniciei, inclusiv în ceea ce privește accesul la ucenicie.
- 22. Statele membre vor lua măsuri eficiente pentru a preveni și elimina orice discriminare, violență și hărțuire și exploatare împotriva ucenicilor și vor oferi acces la căi de atac adecvate și eficiente.
- 23. Statele membre vor promova în mod activ uceniciile pentru adulți și persoane cu experiență care doresc să-și schimbe industria sau ocupația, să-și îmbunătățească abilitățile sau să-și sporească capacitatea de inserție profesională, pentru a promova ocuparea integrală, productivă și liber aleasă.
- 24. Statele membre vor lua măsuri pentru a promova accesul la ucenicii de calitate ca mijloc de a facilita tranziția cu succes de la economia informală la economia formală și de la muncă nesigură la muncă sigură, decentă și care oferă acces la asigurări sociale și protecția muncii.

VI. Promovarea uceniciilor de calitate

- 25. Statele membre, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, vor lua măsuri pentru a crea un mediu propice pentru promovarea uceniciilor de calitate, inclusiv prin:

- (a) dezvoltarea și punerea în aplicare a strategiilor, stabilirea obiectivelor naționale și alocarea resurselor adecvate pentru ucenicii de calitate;
- (b) integrarea uceniciei de calitate în strategiile naționale de dezvoltare și în politicile de educație, de formare profesională, de învățare pe tot parcursul vieții și de ocupare a forței de muncă;
- (c) înființarea de organisme în domeniul competențelor sectoriale sau profesionale pentru a facilita punerea în aplicare a uceniciilor de calitate;
- (d) dezvoltarea și menținerea unor mecanisme robuste, precum sistemele de informare a pieței muncii și consultările periodice cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, pentru a evalua cererea actuală și viitoare de competențe în vederea conceperii sau adaptării corespunzătoare a programelor de ucenicie;
- (e) implementarea unor modele de finanțare eficiente și durabile;
- (f) furnizarea de stimulente și servicii de asistență;
- (g) dezvoltarea unor mecanisme robuste de monitorizare, inclusiv colectarea de date de către autoritatea competentă cu privire la ratele de retenție, abandon și succes în ucenicii, pentru a evalua eficacitatea modelelor de finanțare și a schemelor de stimulare în crearea de ucenicii de calitate;
- (h) facilitarea unor parteneriate public-privat eficiente pentru a sprijini uceniciile de calitate într-un cadru de reglementare național;
- (i) sprijinirea, după caz, a intermediarilor care coordonează, sprijină sau asistă la furnizarea de ucenicii;
- (j) desfășurarea de activități de sensibilizare și campanii promoționale la intervale regulate pentru a îmbunătăți imaginea și atractivitatea uceniciilor de calitate prin evidențierea beneficiilor uceniciilor pentru lucrători, tineri, familii, profesori, consilieri de carieră, organizații patronale și sindicale și angajatori, în special microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii;
- (k) creșterea gradului de conștientizare a drepturilor, beneficiilor și măsurilor de protecție în rândul ucenicilor;
- (l) stabilirea de programe de pre-ucenicie bazate pe nevoi, cu accent pe creșterea ratelor de participare, retenție și succes în ucenicie de către persoanele care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau grupuri aflate în situații de vulnerabilitate;
- (m) facilitarea accesului la formare profesională continuă și la alte oportunități de educație pentru ucenici;
- (n) furnizarea de parcursuri flexibile de învățare și orientare în carieră pentru a sprijini mobilitatea, învățarea pe tot parcursul vieții și portabilitatea competențelor și calificărilor;
- (o) dezvoltarea, sprijinirea și încurajarea includerii mentoratelor în programele de ucenicie;
- (p) utilizarea de noi tehnologii și metode inovatoare pentru a îmbunătăți eficacitatea și calitatea uceniciilor;

- (q) promovarea ucenicilor în domenii legate de economia ecologică și o tranziție justă, în vederea diseminării cunoștințelor și a construirii de competențe orientate spre viitorul muncii.
- 26. Statele membre vor promova o cultură a învățării pe tot parcursul vieții, a competențelor, a recalificării și a perfecționării, inclusiv în ceea ce privește competențele de bază.
- 27. Statele membre, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative, în vederea facilitării tranziției de la economia informală la cea formală, vor lua măsuri pentru:
 - (a) consolidarea capacității microîntreprinderilor, întreprinderilor mici și mijlocii prin facilitarea accesului la dezvoltarea afacerilor și la servicii financiare, îmbunătățirea mediului de securitate și sănătate în muncă și îmbunătățirea metodelor de predare și de formare și a competențelor tehnice și antreprenoriale ale maiștri - meșteșugari;
 - (b) a se asigura că ucenicii au acces la învățarea în afara locului de muncă și își pot completa învățarea la locul de muncă în alte întreprinderi sau prin intermediari, după caz;
 - (c) consolidarea capacității asociațiilor de microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii, inclusiv prin sprijin financiar, pentru a îmbunătăți calitatea ucenicilor;
 - (d) adoptarea unui proces de recunoaștere a învățării anterioare relevante, inclusiv atunci când este dobândită în economia informală și încurajarea furnizării de cursuri complementare.

VII. Cooperarea internațională, regională și națională pentru ucenicii de calitate

- 28. Statele membre vor lua măsuri pentru:
 - (a) a consolida cooperarea internațională, regională și națională și pentru a face schimb de informații cu privire la bunele practici, în toate aspectele uceniciei de calitate;
 - (b) a coopera cu scopul de a oferi oportunități de învățare extinse ucenicilor și pentru a recunoaște competențele dobândite prin programe de ucenicie sau învățare anterioară;
 - (c) a construi parteneriate eficiente în vederea promovării programelor de ucenicie de calitate, inclusiv prin intermediul unor organisme tripartite naționale, sectoriale sau de competențe profesionale, alianțe globale și regionale și rețele de ucenicie;
 - (d) a promova recunoașterea calificărilor de ucenicie la nivel național, regional și internațional.

R209 - Biological Hazards in the Working Environment Recommendation, 2025 (No. 209)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened in Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met at its 113th Session on 2 June 2025,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to protection against biological hazards in the working environment, which is the fourth item on the agenda of the session,

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Biological Hazards in the Working Environment Convention, 2025,

adopts this 13 June 2025 the following Recommendation, which may be cited as the Biological Hazards in the Working Environment Recommendation, 2025:

- 1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Biological Hazards in the Working Environment Convention, 2025 (“the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. Definitions and scope

- 2. With reference to the definition contained in Article 1(a) of the Convention, biological hazards include:
 - (a) pathogenic microorganisms and their associated toxins and allergens, including certain protozoa, bacteria, fungi, oomycetes and algae;
 - (b) cells and cell cultures, including both primary cultures and immortalized cell lines, that may be contaminated with other biological hazards or carry inherent risks such as tumourinducing potential, toxins or allergens;
 - (c) endoparasites, namely protozoa and helminths;
 - (d) non-cellular microbiological entities, including viruses, prions and recombinant, genetically modified or synthetic DNA and RNA materials;
 - (e) irritants, allergens and toxins of animal or plant origin, including any venom or allergencontaining secretions produced by animals or plants, with the exception of pollen, that may cause irritation, allergic reactions or systemic toxicity upon exposure via bites, stings or any other event resulting in the release or presence of these substances.
- 3. Harm to human health caused by exposure to biological hazards in the working environment includes:
 - (a) infectious diseases such as brucellosis, viral hepatitis, human immunodeficiency virus disease, tetanus, tuberculosis, anthrax and leptospirosis, including health effects secondary to acute or chronic infection, such as liver disease secondary to viral hepatitis, and their sequelae;

- (b) non-infectious diseases such as toxic or inflammatory syndromes associated with bacterial or fungal allergens or toxins;
 - (c) death or any personal injury or disease resulting from an occupational accident involving exposure to a biological hazard in the working environment.
- 4. Health not only indicates the absence of disease or infirmity but also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and health at work.
 - 5. The modes of transmission mentioned in Article 1(b) of the Convention include:
 - (a) transmission through the air, which involves the biological hazards travelling through or being suspended in the air;
 - (b) direct transmission, which involves living organisms, including humans and animals, that transmit a biological hazard through direct contact;
 - (c) indirect transmission, which occurs via vectors and other transmitters such as water, food, organic materials, bodily fluids or fomites.
 - 6. The routes of exposure mentioned in Article 1(b) of the Convention include inhalation, ingestion, percutaneous injury and eye, skin and mucous membrane absorption or adsorption. These routes are usually dependent upon the characteristics of the biological hazard and the working environment.
 - 7. To the greatest extent possible, the provisions of the Convention and this Recommendation should be applied to all branches of economic activity and to all categories of workers. Provision could be made for such measures as may be necessary and practicable to give self-employed persons protection analogous to that provided for in the Convention and this Recommendation.

II. Preventive and protective measures

- 8. Members should take measures, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer biological substances, agents or products to which workers could be exposed in the course of their work:
 - (a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, such substances, agents or products do not entail dangers for the safety and health of those using them correctly;
 - (b) make available information concerning the correct use and hazardous properties of such substances, agents or products, including in the form of safety and health information sheets if such are available, as well as instructions on preventing known risks;
 - (c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with clauses (a) and (b);
 - (d) take into consideration the United Nations Recommendations on the Transport of Dangerous Goods, the Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and their Disposal, the Cartagena Protocol on Biosafety to the Convention on Biological Diversity, the Convention on the Prohibition of the Development,

Production and Stockpiling of Bacteriological (Biological) and Toxin Weapons and on their Destruction, the International Health Regulations or any other relevant and applicable convention or instrument.

- 9. The national arrangements and guidelines referred to in Article 7(1) of the Convention should:
 - (a) contain provisions on:
 - (i) carrying out a risk assessment and regularly reviewing it;
 - (ii) preventive and protective measures following the hierarchy of controls;
 - (iii) hygiene;
 - (iv) information and training of workers;
 - (v) consultation and participation of workers and their representatives for the matters under (i) to (iv);
 - (b) address, as appropriate, infection prevention and control measures, risk-based biosecurity and biosafety control measures such as levels of containment in laboratories, ventilation, vector control, decontamination and disinfection procedures, as well as risk-based procedures for handling and disposing of hazardous waste;
 - (c) consider uncertainties regarding the presence of biological hazards in living organisms, vectors or other potential transmitters;
 - (d) be adequate and proportionate to the level of risk of exposure in each sector or occupation and to the hazards identified and risks assessed by the competent authorities.
- 10. The sectors and occupations referred to in Article 7(2)(c)(i) of the Convention to be included in an evaluation of risks could include, but not be limited to:
 - (a) the healthcare sector;
 - (b) food production and agricultural work, including in the animal, vegetable and grain sectors;
 - (c) the water and waste management sector;
 - (d) cleaning and maintenance work;
 - (e) humanitarian work;
 - (f) laboratory work;
 - (g) the biotechnology and pharmaceutical sectors;
 - (h) funeral services and mortuary work;
 - (i) the construction sector;
 - (j) the forestry sector;

- (k) the transport sector;
 - (l) occupations that are critical to the functioning of society and its well-being during public health emergencies, as determined by an evaluation of biological risks by the competent authorities.
- 11. The workers referred to in Article 7(2)(c)(ii) of the Convention should include:
 - (a) pregnant and breastfeeding women;
 - (b) young workers;
 - (c) older workers;
 - (d) workers with disabilities;
 - (e) workers medically predisposed to infections or allergies, including immunocompromised workers;
 - (f) workers in need of protection due to their social situation and multiple disadvantages;
 - (g) migrant workers.
 - 12. The preparedness and response measures, such as plans and procedures, to be established under Article 7(2)(d) of the Convention should include:
 - (a) the preparation or updating of regulations for the management of accidents and emergencies;
 - (b) detection and early warning systems;
 - (c) measures to be taken in the working environment in the event of outbreaks, epidemics or pandemics, including support for workers and employers in case of isolation and quarantine orders;
 - (d) coordination and information mechanisms with public health authorities;
 - (e) national and international collaboration on research;
 - (f) provision for appropriate emergency human resources, including surge capacity and flexible resource allocation;
 - (g) the effective operation of healthcare facilities and essential services;
 - (h) material preparedness;
 - (i) collaboration between relevant national and international public health, water and waste management, environmental health, occupational health and veterinary health authorities, labour inspectorates and other relevant experts and partners;
 - (j) rapid public health response systems and real-time communication of expert advice to prepare for and manage outbreaks;

- (k) training of occupational health service providers on potential biological hazards, supported by clinical or laboratory-based surveillance.
- 13. When developing arrangements and guidelines for the management of occupational safety and health regarding biological hazards in the working environment, Members should take due account of relevant internationally agreed technical and practical guidance developed by the International Labour Organization and other competent organizations and promote a management systems approach to occupational safety and health, such as the approach set out in the Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001).
- 14. Members may consider various approaches to specify appropriate and proportionate risk control measures, which may include regulations, policies or guidelines for work involving certain types of biological hazards and the classification of biological hazards into risk or hazard groups based on characteristics and epidemiological profiles.
- 15. Recognizing that many biological hazards create cross-border risks, Members should encourage both national and multinational employers to provide adequate occupational safety and health conditions and contribute to a preventive culture to eliminate hazards or minimize these risks.

III. Social and employment protection

- 16. In applying Article 12 of the Convention, Members should take due account, as appropriate, of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121), the Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121), the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194), other relevant instruments and subsequent amendments and revisions.
- 17. Members should, in accordance with national circumstances, endeavour to provide access to basic income security, as well as measures for business continuity, during periods of isolation or quarantine.
- 18. Members should endeavour to provide, as appropriate, protection from dismissal if, while complying with monitoring, travel restrictions, quarantine or isolation orders, or for related preventive or curative treatments, workers have to be absent from work.

IV. Compliance with laws and regulations

- 19. The system of inspection provided for in Article 13 of the Convention should be guided by the provisions of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), without prejudice to the obligations thereunder of Members which have ratified these instruments.

V. Duties and responsibilities of employers

- 20. In taking the preventive and protective measures that are their responsibility pursuant to Article 15 of the Convention, employers should take due account of relevant instruments, codes of practice and guidelines, including the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 (No. 197), the Guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001), the Technical

guidelines on biological hazards in the working environment and other relevant subsequent guidance adopted by the International Labour Organization.

- 21. In applying the hierarchy of controls referred to in Article 16(b) of the Convention, employers should take into account the Technical guidelines on biological hazards in the working environment and other relevant subsequent guidance adopted by the International Labour Organization.
- 22. The preparedness and response plans and procedures referred to in Article 18 of the Convention should include:
 - (a) the preparation or updating of workplace policies and guidelines on the management of emergencies related to biological hazards, taking into account possible public health impacts;
 - (b) the provision of appropriate and adequate preventive measures, in accordance with national law and practice and on the basis of a risk assessment, which could include the facilitation of vaccination, immunization, chemoprophylaxis and testing to all workers free of charge and on a voluntary basis.

VI. Effect on an earlier Recommendation

- 23. This Recommendation supersedes the Anthrax Prevention Recommendation, 1919 (No. 3).

Key Information

Recommendation concerning prevention and protection against biological hazards in the working environment

Adoption: Geneva, 113rd ILC session (13 Jun 2025)

Status: Up-to-date instrument.

RECOMANDAREA Nr. 209 DIN 2025 PRIVIND PREVENIREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA RISCURILOR BIOLOGICE ÎN MEDIUL DE LUCRU

Preambul

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și întrunită în cea de-a 113-a sesiune la data de 2 iunie 2025,

După ce a hotărât adoptarea anumitor propuneri cu privire la protecția împotriva riscurilor biologice în mediul de lucru, care reprezintă cel de-al patrulea punct de pe ordinea de zi a sesiunii,

După ce a stabilit că aceste propuneri vor lua forma unei Recomandări care să completeze Convenția privind riscurile biologice în mediul de lucru, 2025,

Adoptă astăzi, 13 iunie 2025, prezenta Recomandare, care va fi citată sub numele de Recomandarea privind riscurile biologice în mediul de lucru, 2025:

1. Prevederile prezentei Recomandări completează pe cele ale Convenției privind riscurile biologice în mediul de lucru, 2025 („Convenția”) și ar trebui aplicate în corelare cu acestea.

I. DEFINIȚII ȘI DOMENIU DE APLICARE

2. Cu referire la definiția conținută la Articolul 1 lit. (a) din Convenție, riscurile biologice includ:
 - (a) microorganisme patogene și toxinele ori alergenii asociați acestora, inclusiv anumite protozoare, bacterii, fungi, oomicete și alge;
 - (b) celule și culturi celulare, inclusiv culturi primare și linii celulare imortalizate, care pot fi contaminate cu alte riscuri biologice sau pot prezenta riscuri inerente, cum ar fi potențialul tumoral, toxine sau alergeni;
 - (c) endoparaziți, respectiv protozoare și helminți;
 - (d) entități microbiologice acelulare, inclusiv virusuri, prioni și materiale ADN și ARN recombinante, modificate genetic sau sintetice;
 - (e) substanțe iritante, alergeni și toxine de origine animală sau vegetală, inclusiv orice venin sau secreție care conține alergeni produsă de animale sau plante, cu excepția polenului, care pot cauza iritații, reacții alergice sau toxicitate sistemică în urma expunerii prin mușcăături, înțepături sau orice alt eveniment care rezultă în eliberarea sau prezența acestor substanțe.
3. Daunele aduse sănătății umane cauzate de expunerea la riscuri biologice în mediul de lucru includ:
 - (a) boli infecțioase precum bruceloza, hepatita virală, boala cauzată de virusul imunodeficienței umane (HIV), tetanosul, tuberculoza, antraxul și leptospiroza, inclusiv efecte asupra sănătății secundare infecției acute sau cronice, cum ar fi bolile hepatice secundare hepatitei virale și sechelele acestora;

(b) boli neinfecțioase, cum ar fi sindroamele toxice sau inflamatorii asociate cu alergeni ori toxine bacteriene sau fungice;

(c) decesul sau orice vătămare corporală ori boală rezultată dintr-un accident de muncă care implică expunerea la un risc biologic în mediul de lucru.

4. Sănătatea nu indică doar absența bolii sau a infirmității, ci include și elementele fizice și mentale care afectează sănătatea și care sunt direct legate de securitatea și sănătatea în muncă.
5. Modurile de transmitere menționate la Articolul 1 lit. (b) din Convenție includ:
 - (a) transmiterea prin aer, care implică deplasarea sau suspendarea riscurilor biologice în aer;
 - (b) transmiterea directă, care implică organisme vii, inclusiv oameni și animale, care transmit un risc biologic prin contact direct;
 - (c) transmiterea indirectă, care are loc prin vectori și alți transmițători precum apa, alimentele, materialele organice, fluidele corporale sau fomitele.
6. Căile de expunere menționate la Articolul 1 lit. (b) din Convenție includ inhalarea, ingestia, vătămarea percutanată și absorbția sau adsorbția prin ochi, piele și mucoase. Aceste căi depind, de regulă, de caracteristicile riscului biologic și de mediul de lucru.
7. În măsura maximă posibilă, prevederile Convenției și ale prezentei Recomandări ar trebui aplicate tuturor ramurilor de activitate economică și tuturor categoriilor de lucrători. Pot fi adoptate măsuri necesare și practicabile pentru a oferi lucrătorilor independenți (self-employed) o protecție analogă celei prevăzute în Convenție și în prezenta Recomandare.

II. MĂSURI DE PREVENIRE ȘI PROTECȚIE

8. Membrii ar trebui să adopte măsuri, în conformitate cu legislația și practica națională, pentru a se asigura că cei care proiectează, fabrică, importă, furnizează sau transferă substanțe, agenți ori produse biologice la care lucrătorii ar putea fi expuși în cursul activității lor:
 - (a) se asigură că, în măsura în care este rezonabil și practicabil, astfel de substanțe, agenți sau produse nu prezintă pericole pentru securitatea și sănătatea celor care le utilizează corect;
 - (b) pun la dispoziție informații privind utilizarea corectă și proprietățile periculoase ale acestor substanțe, agenți sau produse, inclusiv sub formă de fișe cu informații privind securitatea și sănătatea, precum și instrucțiuni privind prevenirea riscurilor cunoscute;
 - (c) întreprind studii și cercetări sau se mențin la curent cu cunoștințele științifice și tehnice necesare;
 - (d) iau în considerare Recomandările ONU privind transportul mărfurilor periculoase, Convenția de la Basel privind controlul transportului peste frontiere al deșeurilor periculoase și al eliminării acestora, Protocolul de la Cartagena privind biosecuritatea la Convenția privind diversitatea biologică, Convenția privind interzicerea perfecționării, producției și stocării armelor bacteriologice (biologice) și cu toxine și distrugerea acestora, Regulamentul Sanitar Internațional sau orice altă convenție ori instrument relevant și aplicabil..
9. Aranjamentele și ghidurile naționale menționate la Articolul 7 alin. (1) din Convenție ar trebui:
 - (a) să conțină prevederi privind:

- (i) efectuarea și revizuirea periodică a evaluării riscurilor;
- (ii) măsuri de prevenire și protecție conform ierarhiei măsurilor de control;
- (iii) igiena;
- (iv) informarea și instruirea lucrătorilor;
- (v) consultarea și participarea lucrătorilor;

(b) să abordeze, după caz, măsurile de prevenire și control al infecțiilor, măsuri de biosecuritate și biosiguranță bazate pe risc (niveluri de izolare în laboratoare, ventilație, controlul vectorilor, decontaminare, gestionarea deșeurilor periculoase);

(c) să ia în considerare incertitudinile privind prezența riscurilor biologice în organisme vii sau vectori;

(d) să fie adecvate și proporționale cu nivelul riscului de expunere în fiecare sector sau ocupație.

10. Sectoarele și ocupațiile menționate la Articolul 7 din Convenție, care urmează să fie incluse într-o evaluare a riscurilor, ar putea include, fără a se limita la:

- (a) sectorul sănătății;
- (b) producția alimentară și activitatea agricolă, inclusiv în sectoarele animal, vegetal și al cerealelor;
- (c) sectorul gestionării apei și a deșeurilor;
- (d) activități de curățenie și întreținere;
- (e) activități umanitare;
- (f) activități de laborator;
- (g) sectoarele biotehnic și farmaceutic;
- (h) servicii funerare și activități de morgă;
- (i) sectorul construcțiilor;
- (j) sectorul silviculturii;
- (k) sectorul transporturilor;
- (l) ocupații critice pentru funcționarea societății și bunăstarea acesteia în timpul urgențelor de sănătate publică.

11. Lucrătorii menționați la Articolul 7 din Convenție ar trebui să includă:

- (a) femei însărcinate și care alăptează;
- (b) lucrători tineri;
- (c) lucrători vârstnici;

- (d) persoane cu dizabilități;
 - (e) lucrători predispuși medical la infecții sau alergii, inclusiv lucrători imunocompromiși;
 - (f) lucrători care au nevoie de protecție din cauza situației lor sociale și a dezavantajelor multiple;
 - (g) lucrători migranți.
12. Măsurile de pregătire și răspuns, precum planurile și procedurile ce trebuie stabilite conform Articolului 7 din Convenție, ar trebui să includă:
- (a) pregătirea sau actualizarea reglementărilor pentru gestionarea accidentelor și a urgențelor;
 - (b) sisteme de detecție și avertizare timpurie;
 - (c) măsuri în mediul de lucru în caz de focare, epidemii sau pandemii, inclusiv suport pentru lucrători și angajatori în caz de ordine de izolare și carantină;
 - (d) mecanisme de coordonare și informare cu autoritățile de sănătate publică;
 - (e) colaborare națională și internațională în cercetare;
 - (f) asigurarea resurselor umane de urgență adecvate, inclusiv capacitate de mobilizare rapidă;
 - (g) funcționarea eficientă a unităților sanitare și a serviciilor esențiale;
 - (h) pregătirea materială;
 - (i) colaborarea între autoritățile de sănătate publică, mediu, veterinară, inspectoratele de muncă și alți parteneri;
 - (j) sisteme de răspuns rapid și comunicare în timp real a consultanței experților;
 - (k) instruirea furnizorilor de servicii de sănătate ocupațională.
13. Atunci când elaborează măsuri și orientări pentru gestionarea securității și sănătății în muncă în ceea ce privește pericolele biologice din mediul de lucru, membrii ar trebui să țină seama în mod corespunzător de ghidurile tehnice și practice relevante, convenite la nivel internațional, elaborate de Organizația Internațională a Muncii și de alte organizații competente, și să promoveze o abordare bazată pe sisteme de management al securității și sănătății în muncă, cum ar fi abordarea stabilită în Ghidul privind sistemele de management al securității și sănătății în muncă (ILO-OSH 2001).
14. Membrii pot lua în considerare diverse abordări pentru a specifica măsuri adecvate și proporționale de control al riscurilor, care pot include reglementări, politici sau ghiduri pentru activitățile care implică anumite tipuri de pericole biologice și clasificarea pericolelor biologice în grupuri de risc sau de pericol, pe baza caracteristicilor și a profilurilor epidemiologice ale acestora.
15. Recunoscând că multe pericole biologice generează riscuri transfrontaliere, membrii ar trebui să încurajeze angajatorii naționali și multinaționali să asigure condiții adecvate de securitate și

sănătate în muncă și să contribuie la o cultură preventivă pentru eliminarea pericolelor sau minimizarea acestor riscuri.

III. PROTECȚIA SOCIALĂ ȘI A OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

16. În aplicarea articolului 12 din Convenție, membrii ar trebui să țină seama în mod corespunzător, după caz, de Convenția privind securitatea socială (norme minime), 1952 (nr. 102), Convenția privind prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale, 1964 [Anexa I modificată în 1980] (nr. 121), Recomandarea privind prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale, 1964 (nr. 121), Recomandarea privind lista bolilor profesionale, 2002 (nr. 194), de alte instrumente relevante, precum și de amendamentele și revizuirile ulterioare ale acestora.
17. Membrii ar trebui ca, în conformitate cu condițiile naționale, să depună eforturi pentru a asigura accesul la o securitate de bază a veniturilor, precum și măsuri pentru continuitatea activității comerciale în perioadele de izolare sau carantină.
18. Membrii ar trebui să depună eforturi pentru a asigura, după caz, protecția împotriva concedierii în cazul în care lucrătorii trebuie să absenteze de la serviciu din cauza respectării ordinelor de monitorizare, a restricțiilor de călătorie, a carantinei sau a izolării, ori pentru tratamente preventive sau curative conexe.

IV. CONFORMITATEA CU LEGILE ȘI REGLEMENTĂRILE

19. Sistemul de inspecție prevăzut la articolul 13 din Convenție ar trebui să fie ghidat de dispozițiile Convenției privind inspecția muncii, 1947 (nr. 81), și ale Convenției privind inspecția muncii (agricultură), 1969 (nr. 129), fără a aduce atingere obligațiilor care decurg din acestea pentru membrii care au ratificat aceste instrumente.

V. ÎNDATORIRILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE ANGAJATORILOR

20. În adoptarea măsurilor preventive și de protecție care intră în responsabilitatea lor în temeiul articolului 15 din Convenție, angajatorii ar trebui să țină seama în mod corespunzător de instrumentele, codurile de practică și ghidurile relevante, inclusiv Recomandarea privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 (nr. 164), Recomandarea privind cadrul de promovare a securității și sănătății în muncă, 2006 (nr. 197), Ghidul privind sistemele de management al securității și sănătății în muncă (ILO-OSH 2001), Ghidul tehnic privind pericolele biologice în mediul de lucru și alte orientări ulterioare relevante adoptate de Organizația Internațională a Muncii.
21. În aplicarea ierarhiei măsurilor de control menționată la articolul 16 litera (b) din Convenție, angajatorii ar trebui să ia în considerare Ghidul tehnic privind pericolele biologice în mediul de lucru și alte orientări ulterioare relevante adoptate de Organizația Internațională a Muncii.
22. Planurile și procedurile de pregătire și răspuns menționate la articolul 18 din Convenție ar trebui să includă:
 - (a) elaborarea sau actualizarea politicilor și ghidurilor de la locul de muncă privind gestionarea urgențelor legate de pericolele biologice, luând în considerare impactul potențial asupra sănătății publice;

(b) asigurarea unor măsuri preventive adecvate și corespunzătoare, în conformitate cu legislația și practica națională și pe baza unei evaluări a riscurilor, care ar putea include facilitarea vaccinării, imunizării, chimioprofilaxiei și testării pentru toți lucrătorii, în mod gratuit și pe bază de voluntariat.

VI. EFECTUL ASUPRA UNEI RECOMANDĂRI ANTERIOARE

23. Prezenta Recomandare înlocuiește Recomandarea privind prevenirea antraxului, 1919 (nr. 3).

Informații cheie

Recomandarea privind prevenirea și protecția împotriva pericolelor biologice în mediul de lucru

Adoptare: Geneva, a 113-a sesiune a CIT (13 iunie 2025)

Statut: Instrument actualizat.