

# Standardele OIM și COVID-19 (coronavirus)

## Întrebări frecvente

Dispoziții generale ale standardelor internaționale de muncă relevante evoluției pandemiei COVID-19

### NORME

29 mai 2020 – versiunea 2.1

Această notă oferă o compilare de răspunsuri la cele mai frecvente întrebări privind standardele internaționale de muncă și COVID-19. Aceasta nu oferă o revizuire comprehensivă a măsurilor posibile legale și de politici. Pentru analiza OIM cu privire la impactul posibil al COVID-19 asupra lumii muncii și varietatea sugerată de opțiuni de politici, a se vedea [COVID-19 și lumea muncii, care include impactul global și recomandările de politici](#).

Ce spun standardele internaționale de muncă despre răspunsul la criză?.....	5
Care este rolul dialogului social în abordarea pandemiei de COVID-19? .....	7
Ce se întâmplă cu libertățile civile în contextul pandemiei? .....	8
Prevenirea pierderii locurilor de muncă și susținerea nivelului de venituri.....	9
Care sunt măsurile cheie de facilitare a recuperării și promovare a angajării în câmpul muncii și a muncii decente?.....	9
Ce ar trebui să se întâmple dacă relațiile de muncă sunt suspendate sau reziliate? .....	11
Ce se întâmplă în cazul unei reduceri temporare a orelor de muncă? .....	13
Dar achitarea salariilor?.....	13
Care este situația cu protecția salariilor în cazul unui faliment?.....	13
Sănătatea și securitatea în muncă.....	14
Ce trebuie să facă angajatorii pe timpul pandemiei? .....	14
Care sunt drepturile și responsabilitățile lucrătorilor pe durata epidemiei? ...	15
Au dreptul lucrătorii să plece de la muncă?.....	15
Există dreptul de a se retrage în sectoare specifice? .....	16
Infectarea cu COVID-19 poate fi considerată drept accident de muncă (adică boală profesională sau accident produs la locul de muncă)? .....	17
Care este situația cu accesul la îngrijire medicală? .....	18
Există orientări normative privind protecția angajaților împotriva pericolelor biologice la locul de muncă? .....	19
Prevenirea și protecția împotriva discriminării, violenței și hărțuirii, precum și protecția vieții private .....	20
Există probleme legate de confidențialitate? .....	20
Dar discriminarea, prejudecata și xenofobia? .....	20

Există violență și hărțuire la locul de muncă? .....	23
Dreptul la concediu și aranjamente de lucru speciale .....	24
Au lucrătorii dreptul la concediu medical plătit?.....	24
Dar care este situația cu absențele de la muncă din cauza carantinei?.....	24
Iar dacă un membru de familie este bolnav? .....	25
Poate fi necesar ca un lucrător să folosească zile de concediu? .....	25
Standardele internaționale de muncă includ aranjamentele de muncă de la distanță/de la domiciliu? .....	26
Standardele internaționale de muncă acoperă ergonomia? .....	26
Standardele internaționale de muncă reglementează agențiile private de ocupare în câmpul muncii? .....	27
Flexibilitatea în caz de urgență în standardele internaționale de muncă .....	29
Care este situația cu excepțiile de la orele normale de muncă în timpul situațiilor de urgență la nivel național? .....	29
Există excepții referitoare la munca obligatorie pe parcursul unei epidemii? ....	30
Categorii specifice de angajați și sectoare .....	31
Sunt protejați lucrătorii din domeniul sănătății și a îngrijirii? .....	31
Care sunt drepturile lucrătorilor casnici?.....	32
Maritim .....	33
Cum poate fi asigurată protecția lucrătorilor migranți? .....	35
Ce rol pot juca standardele OIM în protecția populației indigene și tribale pe parcursul pandemiei? .....	38

**„Standardele internaționale de muncă oferă un fundament testat în timp și de încredere pentru răspunsuri în materie de politici ce pun accentul pe recuperarea durabilă și echitabilă”.**

***Guy Ryder, Director-General al OIM***

Organizația Internațională a Muncii menține un sistem de [standarde internaționale de muncă](#) (SIM), care au scopul să promoveze oportunități pentru toți de obținere a unui loc de muncă decent și productiv, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate.

Standardele internaționale de muncă reprezintă o busolă utilă în materie de muncă decentă în contextul răspunsului la criza aferentă epidemiei de COVID-19.

În primul rând, respectarea dispozițiilor cheie ale SIM cu privire la sănătatea și securitatea ocupațională, aranjamentele de muncă, protecția categoriilor specifice de lucrători, ne-discriminarea, securitatea socială sau protecția ocupării asigură că lucrătorii, angajatorii și Guvernul pot menține munca decentă ajustând-o la consecințele socio-economice ale pandemiei de COVID-19.

În al doilea rând, un număr mare de standarde de muncă ale OIM în domeniul ocupării, protecției sociale, protecției salariilor, promovarea IMM sau cooperarea la locul de muncă conține orientări specifice privind măsurile de politici care ar încuraja o abordare centrată pe om față de criză și recuperare.

Aceste orientări se extind la o situație specifică a anumitor categorii de lucrători, cum ar fi personalul sanitar, lucrătorii casnici, lucrătorii migranți, marinarii și pescarii, care sunt foarte vulnerabili în contextul curent.

Respectarea acestor standarde va contribui ulterior la o cultură a dialogului social și la o cooperare la locul de muncă ce reprezintă cheia spre consolidarea recuperării și prevenirii unei spirale descendente pe piața muncii și condițiile de muncă pe parcursul și post-criză. SIM stabilesc un cadru corect și echitabil și încorporează reziliența în situații concrete din lumea muncii și, sunt fundamentale pentru

orice răspuns de lungă durată și sustenabil la pandemii, inclusiv COVID-19. Elaboreate, revizuite periodic și dacă este necesar, revizuite pe parcursul ultimului secol, SIM răspunde tendințelor în schimbare în lumea muncii cu scopul de a proteja lucrătorii și de a lua în considerație necesitățile întreprinderilor sustenabile. În 2019, [Declarația centenarului privind viitorul muncii](#) a reafirmat că stabilirea, promovarea, ratificarea și supravegherea SIM este de o importanță fundamentală pentru OIM. Toate instrumentele legale ale OIM descriu standardele minime de securitate socială aprobate de către toți jucătorii din economia globală. Țările ar putea implementa nivele mai mari de protecție și măsuri îmbunătățite pentru a atenua mai bine impactul crizei.

Această compilare oferă răspunsuri la cele mai frecvente întrebări privind SIM și COVID-19 și are scopul să susțină guvernele, angajatorii și lucrătorii să se adapteze și să răspundă la pandemia de COVID-19. O versiune inițială a fost publicată pe web la 27 martie 2020.

## Ce spun standardele internaționale de muncă despre răspunsul la criză?

SIM conțin îndrumări specifice pentru protecția muncii decente în contextul răspunsului la criză, inclusiv îndrumări ce pot fi importante în evoluția epidemiei de COVID-19. Unul dintre cele mai recente SIM, [Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 \(Nr. 205\)](#), care a fost adoptată de o majoritate covârșitoare de membri, subliniază că răspunsurile la criză trebuie să asigure respectul pentru toate drepturile omului și statul de drept, inclusiv respectul pentru principiile fundamentale și dreptul la muncă și SIM.<sup>1</sup> Recomandarea subliniază o abordare strategică față de răspunsul la criză, inclusiv adoptarea unei abordări multi-liniare, etapizate, ce implementează stra-

---

<sup>1</sup> Preambul și aliniatele 7(b) și 43 a [Recomandării privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 \(Nr. 205\)](#).

tegii coerente și comprehensive pentru a permite recuperarea și consolidarea rezistenței ce include:

- stabilizarea mijloacelor de trai și a veniturilor prin protecția socială imediată și măsuri de angajare în câmpul muncii;
  - promovarea redresării economice pentru oportunități de angajare în câmpul muncii și muncă decentă și reintegrarea socio-economică;
  - promovarea angajării sustenabile în câmpul muncii și a muncii decente, protecției sociale și incluziunii sociale, dezvoltării sustenabile, crearea întreprinderilor sustenabile, în particular a întreprinderilor mici și mijlocii, tranziția de la economia informală la cea formală, o tranziție corectă spre o economie sustenabilă de mediu și acces la serviciile publice;
  - efectuarea evaluării impactului asupra ocupării forței de muncă a programelor naționale de recuperare;
  - oferirea îndrumărilor și susținerii angajatorilor pentru a le permite să ia măsuri eficiente la identificarea, prevenirea, atenuarea și explicarea modului în care ei abordează riscurile impacturilor adverse asupra drepturilor omului și a drepturilor lucrătorilor în activitățile lor sau în produsele, serviciile sau operațiunile cu care sunt asociați direct;
  - promovarea dialogului social și a negocierilor colective;
  - consolidarea sau restabilirea instituțiilor pe piața muncii, inclusiv servicii de angajare în câmpul muncii pentru stabilizare și recuperare;
  - dezvoltarea capacității guvernelor, inclusiv a autorităților regionale și locale, precum și a organizațiilor angajatorilor și a angajaților; și luarea măsurilor, unde este necesar, pentru reintegrarea socio-economică a persoanelor, care au fost afectate de criză, inclusiv prin programe de instruire care au scopul să îmbunătățească capacitatea de inserție profesională a acestora.<sup>2</sup>
- Mai mult ca atât, Guvernele ar trebui imediat:

---

<sup>2</sup> Alin. 8 al R. 205. Alin. 9 oferă orientări privind măsurile imediate ce urmează a fi întreprinse.

- să încerce să asigure securitatea venitului de bază, în particular pentru persoanele ale căror locuri de muncă sau mijloace de trai au fost perturbate de criză;
- dezvoltarea, restaurarea sau îmbunătățirea schemelor comprehensive de securitate socială și alte mecanisme de protecție socială, luând în considerație legislația națională și acordurile internaționale; și
- asigurarea unui acces efectiv la asistența medicală esențială și alte servicii sociale de bază, în particular pentru grupurile de populație și persoanele care au devenit deosebit de vulnerabile din cauza crizei.<sup>3</sup>

## Care este rolul dialogului social în abordarea pandemiei de COVID-19?

- Un mediu de încredere construit prin intermediul dialogului social și a tripartismului va fi esențial în implementarea efectivă a măsurilor de abordare a epidemiei de COVID-19 și a impactului acesteia. Respectul fortificat, precum și încrederea în mecanismele de dialog social crează o bază puternică pentru consolidarea rezistenței și angajamentul angajatorilor și a lucrătorilor față de măsurile de politici dureroase, dar necesare. Aceasta este deosebit de important în timpurile de tensiune socială sporită. [Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 \(Nr. 205\)](#) subliniază, în particular, importanța dialogului social în răspunsul la situațiile de criză și rolul vital al organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor în răspunsul la criză.<sup>4</sup> Standardele internaționale de muncă oferă orientări comprehensive relevante pentru abordare impactului pandemiei. În acest context, este important de implicat în mecanisme și procese pentru a asigura consultații tripartite eficiente, după cum este prevăzut în numeroase SIM pentru a identifica și a ajunge la un numitor comun privind soluțiile efective.

---

<sup>3</sup> Alin. 21 al R. 205.

<sup>4</sup> Alin. 7(k), 24 și 25 al R. 205.

- În particular, Recomandarea subliniază rolul cheie al consultațiilor și încurajează participarea activă a organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor la planificarea, implementarea și monitorizarea măsurilor de recuperare și rezistență.<sup>5</sup> Aceasta îndeamnă Statele Membre să recunoască rolul vital al organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor în răspunsul la criză, luând în considerație [Convenția privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948 \(Nr. 87\)](#), și [Convenția privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și negocieri colective, 1949 \(Nr. 98\)](#).<sup>6</sup>
- Dialogul social va fi condus la toate nivelele (național, de sector și întreprindere) și este un instrument cheie de politici pentru asigurarea adoptării politicilor și programelor care abordează în mod efectiv criza, diminuând impactul asupra pieței muncii și veniturilor. Este deosebit de critic la nivel de întreprindere, deoarece lucrătorii trebuie să fie informați, consultați și la curent atât privind impactul asupra condițiilor contractului de muncă, cât și cu privire la pașii pe care ei pot să-i întreprindă pentru protecția personală și pentru a contribui la controlul epidemiei.<sup>7</sup>

## Ce se întâmplă cu libertățile civile în contextul pandemiei?

- Libertatea de opinie și exprimare și, în particular, dreptul de a nu fi sancționat pentru opiniile proprii, este un corolar esențial al libertății de asociere, iar lucrătorii, angajatorii și organizațiile lor se vor bucura de libertatea de opinie și expresie în ședințe, publicații și în timpul activităților lor.<sup>8</sup> Libertatea de exprimare și drepturile fundamentale relevante ar putea fi supuse restricțiilor

---

<sup>5</sup> Alin. 8(d) al R. 205.

<sup>6</sup> Alin. 25 al R. 205.

<sup>7</sup> A se vedea, de exemplu, [Recomandarea privind cooperarea dintre angajatori și lucrători la nivelul întreprinderii, 1952 \(Nr. 94\)](#), și [Convenția privind protecția reprezentanților lucrătorilor în întreprinderi și înlesnirile ce se acordă acestora, 1971 \(Nr. 135\)](#), împreună cu îndrumările oferite în [Recomandarea privind protecția reprezentanților lucrătorilor, 1971 \(Nr. 143\)](#).

<sup>8</sup> [Rezoluția din 1970 privind drepturile sindicatelor și relația lor cu libertățile civile](#) pune un accent special pe libertatea de opinie și exprimare, care este esențială pentru exercitarea normală a drepturilor sindicatelor.



sau suspendării pe parcursul anumitor perioade excepționale. Restricțiile asupra acestor libertăți civile esențiale ar trebui să se limiteze la circumstanțele gravității extreme și cu condiția că orice măsură ce afectează aplicarea drepturilor fundamentale este limitată în ce privește domeniul de aplicare și durata, pentru ce este extrem de necesar de a aborda situația în cauză.<sup>9</sup>

## Prevenirea pierderii locului de muncă și susținerea nivelului de venituri

### Care sunt măsurile cheie pentru facilitarea recuperării și promovarea ocupării forței de muncă și a muncii decente?

- Criza cauzează o reducere fără precedent a activităților economice și a timpului de lucru cu impact sever asupra venitului și a locurilor de muncă. Aceasta duce la o majorare semnificativă a ratei șomajului și a șomajului ascuns.<sup>10</sup> În continuare, promovarea unei ocupări totale, productive și libere alese (în conformitate cu [Convenția privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964 \(Nr. 122\)](#))<sup>11</sup> va include măsurile selective de stabilizare a economiilor și va aborda problemele privind ocuparea forței de muncă, inclusiv a stimulentele fiscale și monetare cu scopul de a stabili mijloacele de trai și veniturile, precum și de a garanta continuitatea afacerii.<sup>12</sup>

---

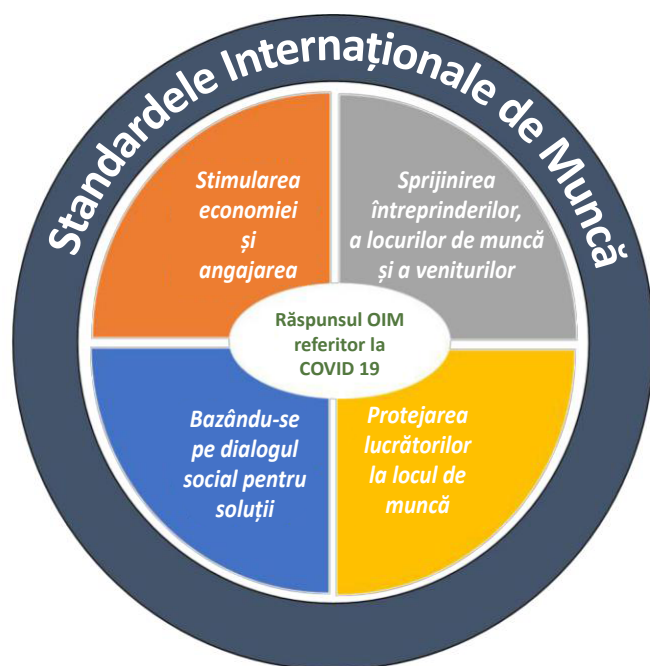
<sup>9</sup> [Sondajul general privind convențiile fundamentale privind dreptul la muncă în baza Declarației OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă, 2008](#), OIM, 2012, alin. 59 și 140; și [Sondajul general privind liberarea de asociere și negocierea colectivă](#), OIM, 1994, alin. 41.

<sup>10</sup> Pentru estimările OIM actualizate cu regularitate, a se vedea Monitorul OIM: COVID-19 și lumea muncii. [Cea de-a patra ediție](#) a fost publicată la 27 mai 2020. Aceasta este disponibilă pe [pagina OIM privind COVID-19 și lumea muncii](#).

<sup>11</sup> Art. 1 a [Convenției privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964 \(Nr. 122\)](#).

<sup>12</sup> Alin. 8 și Anexa la [Recomandarea privind politica de ocupare a forței de muncă, 1964 \(Nr. 122\)](#) și paragrafele 1, 6 și 10 a [Recomandării \(dispoziții suplimentare\) privind politica de ocupare a forței de muncă, 1984 \(Nr. 169\)](#).

- O abordare multi-liniară etapizată ce permite recuperarea trebuie să includă protecția socială imediată și măsurile pentru ocuparea forței de muncă care promovează, printre altele, redresarea economiei locale.<sup>13</sup>
- În contextul unui declin economic, menținerea unui nivel minim de venit este deosebit de relevantă, deoarece, în genere, salariile minime pot proteja lucrătorii într-o situație vulnerabilă și pot reduce sărăcia, majora cererea și pot contribui la stabilitatea economică.<sup>14</sup>
- Cadrul de Politici al OIM pentru răspunsul la criza COVID-19 folosește o abordare integrată încorporată în standardele internaționale de muncă și dialogul social cu scopul de a reduce implicațiile socio-economice ale pandemiei și de a ajuta țările să se refacă. Acest cadru are patru piloni și prezintă un meniu integrat de intervenții ce trebuie adaptate la necesitățile specifice țării.<sup>15</sup>



<sup>13</sup> Alin. 8 al R. 205.

<sup>14</sup> [Convenția privind fixarea salariilor minime, 1970 \(Nr. 131\)](#) și [Recomandarea \(Nr. 135\)](#) pot oferi orientări în acest sens (a se mai vedea [Recuperarea după criză: Un pact global cu privire la locurile de muncă](#), adoptat la cea de-a 98-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii, Geneva, 19 iunie 2009, alin. 23).

<sup>15</sup> Pentru mai multe detalii, a se vedea [Sinteza politicii OIM privind COVID-19](#).

## Ce ar trebui să se întâmple dacă relațiile de muncă sunt suspendate sau reziliate?

- Lucrătorii a căror raporturi de muncă au încetat din cauza impactului economic al COVID-19 sau din motive de sănătate și siguranță ar trebui să primească o indemnizație de concediere sau alte prestații de separare, indemnizație de șomaj în bază de asigurare sau asistență pentru a compensa pierderea venitului cauzată de rezilierea contractului, în conformitate cu [Convenția privind încetarea raporturilor de muncă, 1982 \(Nr. 158\)](#).<sup>16</sup>
- Drept principiu de bază, raporturile de muncă ale unui lucrător nu vor înceta decât dacă există un motiv valabil pentru o asemenea încetare legat de capacitatea sau conduita lucrătorului sau bazat pe cerințele operaționale ale întreprinderii, instituției sau serviciului.<sup>17</sup> Absența temporară de la lucru din cauza bolii sau responsabilităților de familie nu va constitui motiv valabil pentru încetare.<sup>18</sup>
- În ceea ce privește concedierile colective, Convenția Nr. 158 stipulează că un angajator ce contemplează încetarea raporturilor de muncă din motive economice va furniza în timp util reprezentanților lucrătorilor vizați informația respectivă, inclusiv referitoare la motivele pentru încetarea respectivă, numărul și categoria lucrătorilor care ar putea fi afectați precum și data la care urmează să înceteze în mod efectiv raporturile de muncă și va oferi reprezentanților lucrătorilor vizați, în conformitate cu legislația și practica națională, cât de repede posibil, posibilitatea să fie consultați cu privire la măsurile ce trebuie luate pentru a evita sau a minimiza încetările și măsurile de atenuare a efectelor negative ale oricărei încetări asupra lucrătorilor vizați, așa cum sunt cele de a găsi posibilități alternative de angajare.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Art. 12 al C 158.

<sup>17</sup> Art. 4 al C 158.

<sup>18</sup> [Sondajul general din 1995 cu privire la concedierea nejustificată](#), aliniatele 136–142 și Art. 8 ale [Convenției privind lucrătorii cu responsabilități de familie, 1981 \(Nr. 156\)](#).

<sup>19</sup> Art. 13 al C 158.

Convenția mai stipulează înștiințarea autorității competente, conform regulilor, când este planificată încetarea raporturilor de muncă.<sup>20</sup>

- În această privință, [Recomandarea privind încetarea raporturilor de muncă, 1982 \(Nr. 166\)](#) subliniază că toate părțile implicate ar trebui să încerce să reducă sau să minimizeze cât se poate de mult încetarea raporturilor de muncă din motive economice, de organizare sau similare, fără a prejudicia activitatea eficientă a întreprinderii, afacerii sau serviciului și să atenueze efectele adverse ale încetării raporturilor de muncă din aceste motive aduse lucrătorului sau lucrătorilor vizați. Aceasta mai stipulează, că dacă este cazul, autoritatea competentă va asista părțile la găsirea soluțiilor pentru problemele cauzate de încetarea raporturilor de muncă.<sup>21</sup>
- Mai mult ca atât, [Convenția privind normele minime de securitate socială, 1952 \(Nr. 102\)](#) oferă dispoziții referitor la prestațiile de șomaj oferite lucrătorilor a căror venituri sunt suspendate din cauza inabilității de a obține un loc de muncă potrivit, în anumite condiții.<sup>22</sup> Adicional, [Convenția privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, 1988 \(Nr. 168\)](#) stabilește achitarea prestațiilor de șomaj pentru: (1) lucrătorii a căror venituri au fost reduse din cauza unei reduceri temporare a orelor de lucru (adică, șomaj parțial); și (2) lucrătorii care au suferit din cauza suspendării sau reducerii veniturilor din cauza unei suspendări temporare de la locul de muncă fără întreruperea raportului de muncă din motive, în particular, de natură economică, tehnologică sau similară.<sup>23</sup>
- [Convenția privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, 1988 \(Nr. 168\)](#) îndeamnă în continuare Statele să promoveze angajarea deplină, productivă și liber aleasă, precum și stipulează că lucrătorii care și-au pierdut locurile de muncă ar trebui să aibă acces la măsurile de promovare, inclusiv servicii

---

<sup>20</sup> Art. 14 al [Convenției privind încetarea raporturilor de muncă, 1982 \(Nr. 158\)](#).

<sup>21</sup> Alin. 19 al R. 166.

<sup>22</sup> Partea IV a [Convenției privind normele minime de securitate socială, 1952 \(Nr. 102\)](#).

<sup>23</sup> Art. 10 al [Convenției privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, 1988 \(Nr. 168\)](#).

de plasare în câmpul muncii și servicii similare, la fel și instruire vocațională și îndrumare, cu scopul de a-i reintegra pe piața muncii.<sup>24</sup>

## Ce se întâmplă în cazul unei reduceri temporare a orelor de lucru?

- Guvernele ar trebui să ia măsuri să extindă alocațiile de șomaj pentru lucrătorii care se confruntă cu pierderea veniturilor din cauza șomajului parțial, în particular în cazurile de reducere temporară a orelor normale sau statutare de lucru, precum și suspendarea și reducerea veniturilor din cauza suspendării temporare de la muncă, în particular din motive economice, tehnice, structurale sau similare.<sup>25</sup>

## Dar achitarea salariilor?

- [Convenția privind protecția salariului, 1949 \(Nr. 95\)](#) stipulează că salariul trebuie achitat cu regularitate. La desfacerea contractelor de muncă, lichidarea finală a întregului salariu datorat va fi efectuată conform prescrierilor sau, în lipsa acestora, într-un termen rezonabil.<sup>26</sup>

## Care este situația cu protecția salariilor în cazul unui faliment?

- În caz de faliment sau lichidare judiciară a unei întreprinderi (inclusiv din cauza impactului COVID-19), [Convenția privind protecția salariului, 1949 \(Nr. 95\)](#)

---

<sup>24</sup> Articolele 7–9 ale C.168. A se mai vedea alin. 2 a [Recomandării privind promovarea angajării și protecția contra șomajului, 1988 \(Nr. 176\)](#).

<sup>25</sup> Art. 10 al C.168.

<sup>26</sup> Art. 12 al C.95.

stipulează că lucrătorii angajați vor fi tratați ca creditori privilegiați pentru salariile neachitate care sunt protejate conform legislației naționale aplicabile.<sup>27</sup>

## Sănătatea și securitatea în muncă

### Ce trebuie să facă angajatorii pe timpul pandemiei?

- Angajatorii au responsabilitatea generală de a asigura că sunt luate toate măsurile practicabile de prevenire și de protecție pentru a minimiza riscurile ocupaționale ([Convenția privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, 1981 \(Nr. 155\)](#)).<sup>28</sup> Angajatorii sunt responsabili pentru asigurarea lucrătorilor, unde este necesar și în limitele rezonabile practicate, cu echipament și îmbrăcăminte de protecție fără costuri pentru lucrători.<sup>29</sup>
- Angajatorii au responsabilitatea de a oferi informații adecvată și instruire corespunzătoare privind SSM<sup>30</sup>; consultarea lucrătorilor privind aspectele SSM asociate cu lucrul lor<sup>31</sup>; asigurarea măsurilor de abordare a situațiilor de urgență<sup>32</sup>; și înștiințarea inspectoratului muncii despre cazurile de boli profesionale.<sup>33</sup>

---

<sup>27</sup> Art. 11 al C.95.

<sup>28</sup> Art. 16 al [Convenției privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, 1981 \(Nr. 155\)](#) stipulează că „Patronii vor trebui să fie obligați să facă în așa fel încât, în măsura în care acest lucru este rezonabil și practic realizabil, locurile de muncă, [...] aflate sub controlul lor să nu prezinte risc pentru sănătate.”

<sup>29</sup> Articolele 16(3) și 21 ale C.155.

<sup>30</sup> Art. 19(c) și (d) al C.155.

<sup>31</sup> Art. 19(e) al C.155.

<sup>32</sup> Art. 18 al C.155.

<sup>33</sup> Art. 14 al [Convenției privind inspecția muncii, 1947 \(Nr. 81\)](#) și Art. 4 al [Protocolului din 2002 la Convenția privind securitatea și igiena muncii și mediul de muncă, 1981](#).

## Care sunt drepturile și responsabilitățile lucrătorilor pe durata epidemiei?

- Lucrătorii au responsabilitatea de a coopera la îndeplinirea de către angajatorul lor a sarcinilor impuse de SSM, în conformitate cu măsurile de siguranță stabilite, acordând atenție rezonabilă siguranței celorlalți (inclusiv evitarea expunerii altora la riscuri pentru sănătate și securitate) și utilizarea corectă a dispozitivelor de siguranță și echipamentelor de protecție.<sup>34</sup>
- Măsurile SSM nu vor implica cheltuieli pentru lucrători.<sup>35</sup>
- Aranjamentele la locul de muncă vor împuternici lucrătorii să raporteze managerului lor imediat despre oricare situație în legătură cu care au un motiv rezonabil pentru a crede că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea lor. Până când patronul nu întreprinde o acțiune de remediere, dacă este necesar, acesta nu poate cere lucrătorilor să se reîntoarcă la locul de muncă, unde există un pericol iminent și serios continuu pentru viață sau sănătate.<sup>36</sup>
- Lucrătorii trebuie să fie informați într-o manieră adecvată și corespunzătoare despre riscurile de sănătate implicate în activitatea lor.<sup>37</sup>

## Au dreptul lucrătorii să plece de la muncă?

- Muncitorii au dreptul să se retragă dintr-o situație de muncă pentru care au un motiv rezonabil să gândească că aceasta prezenta un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea lor. Când un lucrător își exercită acest drept, el sau ea va fi protejat(ă) de orice consecințe nejustificate.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> Art. 19 al C.155 și alin. 16 al [Recomandării privind securitatea și sănătatea în muncă, 1981 \(Nr. 164\)](#).

<sup>35</sup> Art. 21 al C.155.

<sup>36</sup> Art. 19(f) al C.155.

<sup>37</sup> Aliniatul 22 al [Recomandării privind securitatea și sănătatea în muncă, 1985 \(Nr. 171\)](#).

<sup>38</sup> Art. 13 din C.155 prevede că un muncitor, care s-a retras dintr-o situație de muncă pentru care avea un motiv rezonabil să gândească că aceasta prezenta un pericol iminent și grav pentru viața sau sănătatea

## Există dreptul de a se retrage în sectoare specifice?

- Considerațiile de sănătate publică au forțat Statele Membre să treacă la aranjamente de muncă la distanță pentru a reduce activitatea economică și adesea, a o suspenda temporar în multe sectoare sau servicii. Anumite sectoare în care s-a permis continuarea activității economice în lume (fără lucru la distanță) sunt construcțiile și mineritul.
- Au fost elaborate SIM privind siguranța și sănătatea în muncă specifice sectorului pentru a aborda preocupările, în ramurile deosebit de periculoase ale activității economice, inclusiv construcțiile ([Convenția privind securitatea și sănătatea în construcții, 1988 \(Nr. 167\)](#)) și minerit ([Convenția privind securitatea și sănătatea în mine, 1995 \(Nr. 176\)](#)). Acestea conțin măsuri importante de protecție pentru o muncă decentă în acele sectoare.
- **Minerit:** În operațiunile de minerit, lucrătorii au dreptul să se retragă din orice locație a minei atunci când apar circumstanțe în legătură cu care au un motiv rezonabil să gândească că prezintă un pericol grav pentru siguranța sau sănătatea lor.<sup>39</sup> Acest drept este rezultatul unui șir de îndatoriri. Pe de o parte, lucrătorii au datoria de a avea grijă rezonabilă de propria securitate și sănătate și de cea a altor persoane, care ar putea fi afectate de acțiunile sau omisiunile lor la locul de muncă.<sup>40</sup> Pe de altă parte, patronii au datoria să întreprindă măsuri corespunzătoare pentru a elimina sau minimiza riscurile rezultate din expunerea la pericolele fizice, chimice sau biologice;<sup>41</sup> și să asigure că

---

sa, va trebui să fie protejat împotriva consecințelor nejustificate, conform condițiilor și practicii naționale. CEACR a notat că într-un șir de țări, natura muncii în cauză ar putea de asemenea să aibă o influență asupra exercitării dreptului de a înceta munca. De exemplu, într-un șir de țări dreptul de a se retrage nu poate fi exercitat dacă pericolul este o condiție normală a angajării (de exemplu, pentru pompieri); în astfel de cazuri, lucrătorii ar putea doar să refuze astfel de muncă, dacă riscul subînțeles a prejudiciului serios a sporit semnificativ într-o anumită situație, adică riscul prejudiciului a devenit mult mai probabil. A se vedea, de exemplu, aliniatul 149 [Sondajului general privind siguranța și sănătatea în muncă](#) din 2009.

<sup>39</sup> Art. 13(1)(e) al C.176.

<sup>40</sup> Art. 14(b) al C.176.

<sup>41</sup> Art. 9(b) al C.176.



atunci când există un pericol grav pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, operațiunile sunt oprite și lucrătorii sunt evacuați într-un loc sigur.<sup>42</sup>

- **Construcții:** În construcții, lucrătorii au în egală măsură dreptul de a se retrage de la un pericol atunci când au motive întemeiate să creadă că există un pericol iminent și grav pentru siguranța sau sănătatea lor și au datoria de a-și informa imediat supraveghetorii.<sup>43</sup> Dacă există un pericol iminent pentru siguranța lucrătorilor, patronul are datoria de a lua măsuri imediate pentru a stopa operațiunile și a evacua lucrătorii, dacă este necesar.<sup>44</sup> Adicional, în cazul în care un lucrător este susceptibil de a fi expus unui pericol biologic în măsura în care acesta este periculos pentru sănătate, vor fi luate măsuri preventive adecvate împotriva acestei expunerii.<sup>45</sup>

## Poate infectarea cu COVID-19 să fie considerată un accident legat de locul muncă (adică, boală profesională sau accident de muncă)?

- Infecția cu COVID-19, dacă este contractată în rezultatul muncii, ar putea fi considerată un prejudiciu de muncă sau accident de muncă.<sup>46</sup> Aceste prejudicii, în sfera de aplicare a [Convenției privind prestațiile pentru accidente de muncă, 1964 \(Nr. 121\)](#) și [Convenția privind normele minime de securitate soci-](#)

---

<sup>42</sup> Art. 7(i) al C.176.

<sup>43</sup> Art. 12(1) al C.167.

<sup>44</sup> Art. 12(2) al C.167.

<sup>45</sup> Art. 28(1) al C.167.

<sup>46</sup> A se vedea Graficul I al [Convenției privind prestațiile pentru accidente de muncă, 1964 \(Nr. 121\)](#), alin. 29. Examinarea practicilor naționale recente relevă faptul că în unele dintre cele mai afectate țări, autoritățile au considerat infecția cu COVID-19 drept accident de muncă pentru a asigura un acces mai ușor și mai rapid la prestațiile asociate. Având același obiectiv, un număr de alte țări au recunoscut în mod expres că aceasta ar putea fi considerată o boală profesională, în special în ceea ce privește lucrătorii din domeniul sănătății și alți lucrători deosebit de expuși. În alte țări, autoritățile au declarat că infecția cu COVID-19 contractată la locul de muncă ar trebui tratată ca un accident de muncă, fără a preciza în ce categorie s-ar clasifica. După cum au remarcat autoritățile naționale din multe țări în cauză la momentul anunțării acestor măsuri, se așteaptă ca practicile naționale să se dezvolte pe măsură ce situația evoluează. Pentru mai multe detalii și informații adiționale, a se vedea [Colecția OIM de practici naționale privind abordarea infecției cu COVID-19 drept accident de muncă](#).

ală, 1952 (Nr. 102), includ accidentele industriale și bolile profesionale.<sup>47</sup> Lucrătorii care sunt infectați cu COVID-19 în rezultatul activității lor vor avea dreptul la îngrijire medicală, iar dacă ei sunt incapabili să lucreze și, la prestații sau compensații, după cum este stabilit la Convenția Nr. 121. Membrii de familie dependenți (de exemplu, soții și copiii) a celor care au decedat ca urmare a COVID-19 contractat în cursul activităților legate de muncă ar trebui să aibă dreptul la prestații sau despăgubiri în numerar, precum și la un ajutor sau prestație de deces.<sup>48</sup> Pentru mai multe detalii privind practicile naționale și informații adiționale, a se vedea [Colecția OIM de practici naționale privind abordarea infectării cu COVID-19 drept accident în muncă](#).

## Care este situația cu accesul la îngrijire medicală?

- Persoanele afectate de COVID-19 ar trebui să aibă acces, atâta timp cât este necesar, la asistență medicală adecvată și servicii de natură preventivă și curativă, inclusiv asistență medicală generală, îngrijire de specialitate (în spitale și în afara); consumabilele farmaceutice necesare; spitalizare dacă este necesară; și reabilitare medicală.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Articolele 7 și 8 ale C.121 și Art. 32 al [Convenție privind normele minime de securitate socială, 1952 \(Nr. 102\)](#). În conformitate cu alin. 29 al Graficului I al [C.121](#), bolile infecțioase sau parazitare contractate în timpul exercitării unei profesii în care există un risc mare de contaminare pot fi considerate boală profesională pentru munca care implică expunerea la risc, inclusiv munca în sectorul sănătății sau de laborator și alte activități care prezintă un risc special de contaminare. A se vedea de asemenea aliniatul 1.3.9 al Anexei la [Recomandarea privind lista bolilor profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#).

<sup>48</sup> A se vedea mai ales Articolele 6, 7, 8, 9, 10, 18 al C.121, [Recomandarea privind prestațiile pentru accidente de muncă, 1964 \(Nr. 121\)](#) și Partea VI a C.102, precum și aliniatele 2.1.12 și 2.4.1 ale Anexei la [Recomandarea privind lista bolilor profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#).

<sup>49</sup> A se vedea în special [Recomandarea privind nivelele de protecție socială, 2012 \(Nr. 202\)](#) (aliniatele 4, 5 și 8), Partea II a [Convenției privind asistența medicală și prestațiile de boală, 1969 \(Nr. 130\)](#) și Partea II a C.102.

## Există vreo orientare normativă privind protejarea lucrătorilor împotriva pericolelor biologice la locul de muncă?

- Convențiile generale privind securitatea și sănătatea în muncă recomandă ocazional acțiuni preventive în ceea ce privește pericolele biologice la locul de muncă<sup>50</sup>, dar în prezent, corpul SIM nu include prevederi cuprinzătoare special axate pe protejarea lucrătorilor sau a mediului de lucru împotriva pericolelor biologice.
- Pericolele biologice sunt organisme sau produse organice ale acestor organisme dăunătoare sănătății umane. Tipurile comune de pericole biologice includ bacterii, viruși, toxine și animale. Acestea pot provoca o varietate de efecte asupra sănătății de la iritații și alergii până la infecții, cancer și alte boli. Lucrătorii din unele sectoare sunt expuși la agenți biologici mai mult decât în altele, de ex. serviciile medicale, agricultură, salubritate și gestionarea deșeurilor (inclusiv, de exemplu, dezmembrarea navelor).
- Anumiți agenți biologici ar trebui să fie recunoscuți ca fiind cauza unei boli profesionale în cazul expunerii rezultate din activitățile de muncă. În cazul în care se stabilește o legătură directă științifică (sau în conformitate cu alte metode naționale) între expunerea la agenți biologici, care rezultă din activități de muncă și o boală contractată de lucrători, se recomandă ca o astfel de boală să fie recunoscută ca boală profesională în scopul prevenirii, înregistrării, notificării și compensării.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> De exemplu, C.155 prevede că autoritățile competente vor asigura (ținând seama de condițiile și posibilitățile naționale) introducerea sau extinderea progresivă a sistemelor de investigare a agenților biologici, din punctul de vedere al riscului lor pentru sănătatea muncitorilor (articolul 11 (f)). A se vedea Articolele 5(a) și 12(b) ale C.155. Anumite instrumente sectoriale conțin, de asemenea, protecția împotriva pericolelor biologice și/sau a bolilor infecțioase: alin. 76 din [Recomandarea privind igiena \(comerț și biouri\), 1964 \(Nr. 120\)](#), alin. 24 și 26 din [Recomandarea privind personalul de asistență medicală, 1977 \(Nr. 157\)](#), art. 28 din C.167, art. 9 din C.176, art. 14 din [Convenția privind securitatea și sănătatea în agricultură, 2001 \(Nr. 184\)](#), alin. 8 din [Recomandarea privind securitatea și sănătatea în agricultură, 2001 \(Nr. 192\)](#) și Orientarea B4.3.1 din [Convenția privind munca în sectorul maritim, 2006 \(MLC, 2006\)](#).

<sup>51</sup> [Recomandarea privind lista bolilor profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#). A se mai vedea și C.121 și Graficul I modificat în 1980.

- Prevenirea bolilor cauzate de majoritatea pericolelor biologice<sup>52</sup> reprezintă în prezent o lacună de reglementare. OIM ia în considerație propunerile de stabilire a unui nou instrument, care să abordeze toate pericolele biologice. De asemenea, Organizația avansează în elaborarea orientărilor tehnice privind pericolele biologice. Standardul și orientarea vor sprijini obiectivul central al politicii de securitate și sănătate în muncă și anume, prevenirea accidentelor și afecțiunilor aduse sănătății, care rezultă din muncă, sunt legate de muncă sau survin în cursul muncii, reducând la minimum cauzele riscurilor inerente în mediul de muncă.<sup>53</sup>

## Prevenirea și protecția împotriva discriminării, violenței și hărțuirii, precum și protecția confidențialității

### Există probleme legate de confidențialitate?

- În ceea ce privește supravegherea sănătății, [Recomandarea privind serviciile de sănătate a muncii, 1985 \(Nr. 171\)](#) indică faptul că ar trebui adoptate dispoziții pentru a proteja viața privată a lucrătorilor și pentru a se asigura că supravegherea sănătății nu este utilizată în scopuri discriminatorii sau în orice alt mod care dăunează intereselor lor.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Altele decât Anthrax, care este acoperit de [Recomandarea Anthrax, 1919 \(nr. 3\)](#). Acest standard a fost revizuit de [Grupul de lucru tripartit al mecanismului de revizuire a standardelor](#) și este considerat un domeniu de aplicare prea restrâns, atât în ceea ce privește protecția împotriva antraxului, în special, cât și în ceea ce privește pericolele biologice, în general. Se propune revizuirea R. 3 cu ajutorul unui instrument care abordează toate pericolele biologice.

<sup>53</sup> Art. 4(2) al C.155.

<sup>54</sup> Alin. 11(2) al R.171. R.171 conține dispoziții suplimentare privind protecția datelor cu caracter personal referitoare la evaluările de sănătate efectuate de serviciile medicale în muncă (alin. 14): „Datele cu caracter personal referitoare la evaluările de sănătate pot fi comunicate altora doar cu acordul informat al lucrătorului în cauză”. [Codul de practică al OIM privind protecția datelor cu caracter personal ale lucrătorilor, 1997](#) conține orientări utile suplimentare.

## Dar discriminarea, prejudecata și xenofobia?

- Au fost observate incidente de rasism și xenofobie la locul de muncă ca urmare a epidemiei, în special față de persoanele de anumite etnii și persoanele din țările în care virusul este mai răspândit. Cu toate acestea, trebuie reamintit că rasa este unul dintre motivele enumerate în [Convenția privind discriminarea \(în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei\), 1958 \(Nr. 111\)](#), care interzice discriminarea în toate aspectele legate de ocupare a forței de muncă și exercitării profesiei. Aceasta include discriminarea directă și indirectă și hărțuirea bazată pe discriminare și, în special, hărțuirea rasială.<sup>55</sup> Hărțuirea rasială are loc atunci când o persoană este supusă unei conduite fizice, verbale sau non-verbale sau altor comportamente bazate pe rasă care le subminează demnitatea sau care creează un mediu de lucru intimidant, ostil sau umilitor pentru persoană.<sup>56</sup>
- În multe țări, discriminarea bazată pe starea de sănătate este interzisă prin lege. Protecția împotriva discriminării privind ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei pe baza „stării de sănătate” (inclusiv atunci când este afectată de o infecție virală) poate fi considerată acoperită de [Convenția privind discriminarea \(în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei\), 1958 \(Nr. 111\)](#), dacă este inclusă în cadrul legislativ național al Statelor Membre semnatare ca motiv suplimentar de discriminare interzis.<sup>57</sup> Ca principiu general și în cazul în care starea de sănătate este acoperită, ar trebui luate măsuri legale și practice pentru a preveni și a proteja lucrătorii împotriva discriminării pe baza stării lor de sănătate.

---

<sup>55</sup> [Convenția privind discriminarea \(în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei\), 1958 \(Nr. 111\)](#).

<sup>56</sup> [Observația generală a Comitetului de experți al OIM privind aplicarea convențiilor și recomandărilor \(CEACR\) privind Convenția Nr. 111 \(2019\)](#).

<sup>57</sup> Art. 1(1)(b) al C.111. CEACR al OIM a considerat că atunci când informațiile primite de la guverne și organizațiile lucrătorilor și patronate indică faptul că legislația sau politicile privind discriminarea bazată pe motive suplimentare au fost adoptate după consultarea cu partenerii sociali, Guvernul a profitat de posibilitatea prevăzută în Articolul 1(1)(b).

- Merită de menționat faptul că Convenția stipulează că după consultarea cu partenerii sociali, pot fi adoptate măsuri speciale pentru a satisface cerințele specifice ale persoanelor, care în general, necesită protecție sau asistență specială și nu pot fi considerate discriminări.<sup>58</sup> În plus, Convenția Nr. 111 prevede, de asemenea, că orice diferențieri, excluderi sau preferințe întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupație nu sunt considerate discriminări.<sup>59</sup> Cu toate acestea, este crucial să reamintim că această excepție trebuie interpretată restrictiv, astfel încât să se evite limitarea nejustificată a protecției (este necesară o examinare atentă a fiecărui caz individual). În cele din urmă, merită să atragem atenția asupra impactului de gen al măsurilor întreprinse pentru combaterea pandemiei, pe măsură ce virusul se răspândește la nivel global. [Recomandarea privind ocuparea forței de muncă și munca decentă pentru pace și reziliență, 2017 \(Nr. 205\)](#) cheamă la aplicarea unei perspective de gen în toate activitățile de proiectare, implementare, monitorizare și evaluare a răspunsului la criză.<sup>60</sup> În contextul actual, se anticipează că femeile vor suporta povara perturbării sociale și economice, deoarece, în practică, acestea oferă mai multă îngrijire. Deci, atunci când virusul rezultă în închiderea școlilor, restricționează călătoriile și pune în pericol rudele în vârstă, femeile ar putea fi nevoite să își asume și mai multe responsabilități acasă. Provocările care decurg din această pandemie pune o presiune suplimentară asupra inegalităților existente. Dacă nu există deja o distribuție egală a responsabilităților familiale sau a treburilor casnice, femeile vor fi responsabile de școlarizarea la distanță, de asigurarea disponibilității produselor alimentare și a altor bunuri acasă și de gestionarea în general a efectelor acestei crize. Răspunsul la criză ar trebui să includă, după caz, o evaluare coordonată și incluzivă a nevoilor cu o perspectivă clară de gen.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Art. 5(2) al C.111.

<sup>59</sup> Art. 1(2) al C.111.

<sup>60</sup> Alin. 8 al R. 205.

<sup>61</sup> Alin. 9 al R.205. A se vedea de asemenea, articolele 1 și 2 ale [Convenției privind egalitatea de remunerație, 1951 \(Nr. 100\)](#); articolele 1 și 2 ale C.111; and articolele 1–6 of C.156.

## Există violență și hărțuire la locul de muncă?

- [Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 \(Nr. 190\)](#)<sup>62</sup> și [Recomandarea sa conexă \(Nr. 206\)](#), adoptată cu ocazia Centenarului OIM conțin îndrumări cu privire la abordarea și măsurile care urmează a fi întreprinse pentru a asigura prevenirea și eliminarea adecvată a violenței și hărțuirii împotriva tuturor muncitorilor, patronilor și altor persoane la locul de muncă – dar și dincolo.<sup>63</sup>
- În timpul crizei COVID-19, lucrătorii se pot confrunta cu stres suplimentar, inclusiv și cei angajați în activități considerate esențiale, care continuă să se prezinte la lucru. Standardele internaționale de muncă ale OIM trebuie să ia în considerație violența și hărțuirea, precum și riscurile psihosociale asociate în gestionarea securității și sănătății în muncă.<sup>64</sup> În contextul actual, violența, hărțuirea și factorii psihosociale asociați la locul de muncă ar trebui să fie luați în considerație la evaluarea condițiilor de muncă actuale și a siguranței lucrătorilor. Măsuri adaptate urmează a fi adoptate, în special pentru sectoarele și ocupațiile în care acest risc este, în general, mai prevalent, ca de exemplu, ca sectorul sănătății.<sup>65</sup> În ceea ce privește lucrătorii din prima linie, [Recomandarea privind violența și hărțuirea, 2019 \(Nr. 206\)](#) cheamă, în special, la adoptarea unor măsuri adecvate pentru sectoarele sau ocupațiile și aranjamentele de lucru în care expunerea la violență și hărțuire poate fi mai probabilă, inclusiv serviciile de sănătate, de ospitalitate, sociale și de urgență.<sup>66</sup>
- Stresul economic și social provocat de pandemie, precum și măsurile de izolare au sporit tensiunile și au intensificat riscul violenței domestice. Creșterea violenței domestice a fost raportată în întreaga lume.<sup>67</sup> În acest sens, standardele privind violența și hărțuirea necesită în mod specific măsuri adecvate

---

<sup>62</sup> Nu este încă în vigoare. Informații suplimentare despre C.190 și COVID-19 pot fi găsite în Rezumatul OIM, [Convenția privind violența și hărțuirea, 2019 \(Nr. 190\): 12 moduri în care poate sprijini răspunsul la și recuperarea de COVID-19](#).

<sup>63</sup> Art. 3 al C.190.

<sup>64</sup> Art. 9 al C.190.

<sup>65</sup> Art. 8 al C.190.

<sup>66</sup> Alin. 9 al R.206.

<sup>67</sup> Nota Informativă a UNWOMEN, [COVID-19 și Încetarea violenței împotriva femeilor și fetelor](#), aprilie 2020.

pentru a atenua impactul violenței domestice pe piața muncii.<sup>68</sup> Întrucât casa a devenit un loc de muncă pentru un număr mare de lucrători, abordarea problemei violenței domestice și impactul acesteia asupra pieții muncii, precum și recunoașterea efectelor sale devastatoare, în special asupra femeilor, devine din ce în ce mai necesară și mai urgentă. Constituenții ar trebui să acorde o atenție specifică pentru a asigura că prevenirea și eliminarea violenței și a hărțuirii este o parte esențială a planurilor lor naționale de răspuns la COVID-19.<sup>69</sup>

## Dreptul la concediu și aranjamente de lucru speciale

### Au lucrătorii dreptul la concediu medical plătit?

- Lucrătorii care au contactat COVID-19 ar trebui să aibă dreptul la concediu de boală plătit sau prestații de boală, atât timp cât sunt în incapacitate de muncă pentru a compensa suspendarea veniturilor din această cauză.<sup>70</sup>

### Dar care este situația cu absențele de la muncă din cauza carantinei?

- Lucrătorii care lipsesc de la locul de muncă din cauza carantinei sau care urmează îngrijiri medicale preventive sau curative și a căror salariu este suspendat ar trebui să primească o prestație în numerar (de boală) ([Recomandarea privind îngrijirea medicală și prestațiile de boală, 1969 \(Nr. 134\)](#)).<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> Art. 10 al C.190 și alin. 18 al R.206.

<sup>69</sup> În acest sens, se atrage atenția asupra Părții IV (Protecție și prevenire) a C.190.

<sup>70</sup> A se vedea în special Partea III a C. 130 și Partea III a C.102.

<sup>71</sup> Alin. 8 din [Recomandarea privind îngrijirea medicală și prestațiile de boală, 1969 \(Nr. 134\)](#).



## Iar dacă un membru de familie este bolnav?

- Ar trebui să fie posibil ca un lucrător cu responsabilități familiale față de un copil aflat la întreținere – sau un alt membru al familiei imediate al lucrătorului, care are nevoie de îngrijirea sau sprijinul acestuia – să obțină concediu de absență în cazul bolii membrului familiei, așa cum se recomandă în [Recomandarea privind lucrătorii cu responsabilități familiale, 1981 \(nr. 165\)](#).<sup>72</sup>
- Ori de câte ori este cazul și necesar, nevoile speciale ale lucrătorilor, inclusiv cele care decurg din responsabilitățile familiale ar trebui să fie luate în considerare în aranjamentele de muncă în schimburi și sarcinile de muncă pe timp de noapte.<sup>73</sup> Lucrătorii care trebuie să aibă grijă de membrii de familie bolnavi ar trebui să primească ajutor.<sup>74</sup>

## Poate fi necesar ca un lucrător să folosească zile de concediu?

- Angajatorii nu ar trebui să solicite în *mod unilateral* lucrătorilor să-și folosească zilele de concediu în cazul unei decizii potrivit căreia concediul este necesar ca măsură de precauție pentru a evita expunerea potențială: [Convenția privind concediile anuale plătite \(revizuită\), 1970 \(Nr. 132\)](#) prevede că perioada concediilor trebuie stabilită de angajatori după consultarea lucrătorului. La stabilirea perioadei de vacanță, se vor lua în considerare cerințele de muncă și oportunitățile de odihnă și relaxare.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Alin. 23 (1) și (2) din [Recomandarea privind lucrătorii cu responsabilități familiale, 1981 \(Nr. 165\)](#).

<sup>73</sup> Alin. 19 al R.165.

<sup>74</sup> Alin. 10 al R.134.

<sup>75</sup> Art. 10 al [Convenției privind concediul anual plătit \(revizuită\), 1970 \(Nr. 132\)](#). În acest sens, în Sondajul General din 1984, CEACR a subliniat că scopul concediilor anuale este de a acorda lucrătorilor o perioadă minimă de odihnă și petrecere a timpului liber, ceea ce este cel mai bine atins atunci când sunt acordate într-o perioadă convenabilă lucrătorului (alin. 275).

## Stipulează standardele internaționale de muncă aranjamente de lucru la distanță / de la domiciliu?

- Lucrul temporar de la distanță/de acasă este folosit ca mijloc de evitare a răspândirii virusului în multe întreprinderi și instituții publice, iar un număr de țări au adoptat legi în această privință. SIM nu abordează în mod specific problema lucrului de la distanță. Totuși, Comitetul de experți a ridicat problema lucrului de la distanță în cadrul [Sondajului general privind orele de lucru instrumente](#)<sup>76</sup>, precum și cel mai recent [Sondaj General privind ocuparea forței de muncă și munca decentă într-un mediu în schimbare](#).<sup>77</sup>

## Standardele internaționale de muncă acoperă ergonomia?

- Pentru mulți lucrători, trecerea la lucrul la distanță a fost bruscă și a scos în evidență importanța unui mediu de lucru de la distanță sigur și sănătos, inclusiv importanța unei stații de lucru la distanță bine concepute. Această schimbare rapidă a adus o atenție reînnoită asupra considerațiilor ergono-

---

<sup>76</sup> În acest Sondaj General, CEACR a remarcat că tehnologia informației și a comunicațiilor au un impact din ce în ce mai important asupra organizării muncii, precum și asupra duratei și organizării orelor de lucru, contribuind la dezvoltarea lucrului la distanță și la estomparea granițelor dintre timpul pentru muncă și perioadele de odihnă. Deși este recunoscut că aceste aranjamente de lucru pot oferi avantaje atât lucrătorilor, cât și angajatorilor, Comitetul a observat că acestea sunt de asemenea, asociate cu o serie de dezavantaje, inclusiv suprapunerea muncii cu timpul liber și perioadele de odihnă, imprevizibilitatea programului de lucru, nesiguranța privind veniturile și stresul asociat cu necesitatea percepută de a fi conectat constant la muncă. Comitetul a subliniat importanța reglementării acestor probleme în legislația națională, luând în considerație, atât nevoile lucrătorilor în raport cu sănătatea lor fizică și mintală, cât și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și cerințele de flexibilitate ale întreprinderilor. De asemenea, Comitetul a reamintit că ar trebui depuse eforturi pentru a asigura planificarea și înregistrarea eficientă a orelor de lucru a lucrătorilor la distanță, astfel încât să se asigure respectarea limitelor orelor de lucru și a perioadelor de odihnă. În plus, a considerat că sunt necesare inițiative de instruire și sensibilizare, atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători cu privire la acest tip de muncă la distanță pentru a se asigura că toate părțile implicate sunt conștiente de riscurile implicate în aceste tipuri de aranjamente de lucru. În cele din urmă, Comitetul a considerat că ar trebui depuse eforturi, în consultare cu partenerii sociali, pentru a găsi soluții inovatoare care să asigure respectarea standardelor privind orele de lucru pentru acest tip de muncă (aliniatele 854 și 922 ale [Sondajului General privind instrumentele de impunere a orelor de lucru](#)).

<sup>77</sup> A se vedea alineatele 614–623 ale [Sondajului General privind ocuparea forței de muncă și munca decentă într-un mediu în schimbare](#), care evidențiază atât avantajele, cât și dezavantajele aranjamentelor de lucru de la distanță.

mice, deoarece mulți lucrători noi se trezesc lucrând de acasă fără o stație de lucru adecvată.

- În prezent, corpul SIM nu include prevederi cuprinzătoare special axate pe protecția lucrătorilor împotriva pericolelor ergonomice.<sup>78</sup>

## Standardele internaționale de muncă reglementează agențiile private de ocupare în câmpul muncii?

- În timpul și în urma pandemiei, milioane de lucrători și-au pierdut sau își vor pierde locurile de muncă și mijloacele de trai. În multe țări, sectoarele puternic afectate<sup>79</sup> au redus drastic recrutarea lucrătorilor prin PrEA, din cauza carantinei cauzate de COVID-19. În schimb, alte sectoare<sup>80</sup> care luptă să-și mențină activitățile și caută urgent personal se îndreaptă către lucrătorii temporari pentru a-și satisface nevoile de personal, recrutând adesea acești lucrători prin intermediul agențiilor private de ocupare a forței de muncă (PrEA). [Convenția privind agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997 \(Nr. 181\)](#) și [Recomandarea Nr. 188](#) oferă orientări cheie în acest mediu în schimbare rapidă.

---

<sup>78</sup> Subiectul ergonomiei este menționat în [Convenția privind serviciile de sănătate în muncă, 1985 \(Nr. 161\)](#), unde sfaturile privind ergonomia și colaborarea în furnizarea de informații, instruire și educație în domeniul ergonomiei sunt enumerate printre funcțiile serviciilor de sănătate în muncă (art. 5 al C.161). Standardele actuale acoperă, de asemenea, afecțiunile musculo-scheletice (alin. 2.3 din Anexa la [Recomandarea privind lista bolilor profesionale, 2002 \(Nr. 194\)](#)). Standardele OIM acoperă, de asemenea, [Convenția privind manipularea manuală a maselor \(greutatea maximă, 1967 \(Nr. 127\)\)](#) și [Recomandarea privind greutatea maximă, 1967 \(Nr. 128\)](#)), dar aceste standarde au fost revizuite de [Grupul de lucru tripartit al mecanismului de evaluare a standardelor](#) și sunt considerate a fi limitate în domeniul de aplicare și nefiind în concordanță deplină cu evoluțiile științifice în ergonomice. Această lacună de reglementare ar putea fi lichidată în viitor prin stabilirea unui nou instrument sau a unor instrumente privind factorii umani și ergonomici (a se vedea [Agenda Conferinței Internaționale a Muncii, 2020 \(GB.338 / INS / 2/1\)](#) alineatele 41-44).

<sup>79</sup> Aceste sectoare „puternic afectate” includ producția, turismul, hotelurile și restaurantele, construcțiile și serviciile de vânzare cu amănuntul în domeniul nealimentar.

<sup>80</sup> Sectoarele cu deficit de personal includ servicii de asistență medicală, transport, logistică și comerțul cu amănuntul a produselor alimentare.

- Aceste instrumente recunosc rolul pe care PrEA<sup>81</sup> îl poate juca pe o piață a muncii funcțională. În mod similar, [Convenția privind organizarea activității de folosire a forței de muncă, 1948 \(Nr. 88\)](#) reamintește datoria esențială a unui serviciu public gratuit de ocupare a forței de muncă pentru a asigura cea mai bună organizare posibilă a pieței muncii, inclusiv prin asigurarea recrutării și plasării eficiente, asistând la corelarea posturilor de muncă, asigurarea educației și orientării profesionale și compilarea de informații cu privire la necesitățile pieței muncii și cooperarea în administrarea ajutorului și asistenței de șomaj în beneficiul șomerilor<sup>82</sup>. Deși promovează cooperarea între PrEA și serviciul public de ocupare a forței de muncă (PES), Convenția Nr. 181 și Recomandarea Nr. 188 subliniază, de asemenea, necesitatea protecției lucrătorilor care utilizează serviciile PrEA de eventualele abuzuri, care pot include publicitate înșelătoare sau plasarea lucrătorilor în muncă periculoasă sau în locuri de muncă în care pot fi supuși abuzului sau discriminării<sup>83</sup>. Convenția îndeamnă luarea măsurilor în consultare cu reprezentanții angajatorilor și lucrătorilor pentru a stabili condițiile care guvernează funcționarea agențiilor private de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu un sistem de licențiere și reglementare.
- Convenția precizează clar că astfel de agenții, de regulă, nu ar trebui să perceapă niciun fel de taxe sau costuri de la lucrători, direct sau indirect.<sup>84</sup> De

---

<sup>81</sup> A se vedea Preambulul Convenției. Articolul 1 al Convenției Nr. 181 definește agențiile private de ocupare drept orice persoană fizică sau juridică ce prestează servicii ce contribuie la coordonarea ofertei de locuri de muncă cu cererea, în așa mod, ca agenția privată de ocupare nu devine parte în relațiile de muncă, ce pot apărea; serviciile, ce țin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care poate fi persoană fizică sau juridică (în continuare întreprindere-terță utilizator) care stabilește sarcinile pentru aceștea și verifică executarea acestor sarcini; alte servicii, legate de căutarea unui loc de muncă, determinate de organele competente cum este punerea la dispoziție a informației, instruirea sau alte servicii legate de locul de muncă. Această definiție acoperă așa-numitele relații de muncă triumphiulare, în care PrEA angajează lucrători cu scopul de a-i pune la dispoziția întreprinderilor utilizator, de obicei pentru o perioadă temporară sau delimitată în timp (articolul 1(b)).

<sup>82</sup> Art. 13 al C.181 și aliniatele 16-17 ale R.188. A se vedea și Art. 1 (2), 6-7 și 11 a [Convenției privind organizarea activității de folosire a forței de muncă, 1948 \(Nr. 88\)](#).

<sup>83</sup> Aliniatele 4-8 ale R.188.

<sup>84</sup> Articolul 7 (1) al C.181 interzice perceperea taxelor. Subsecțiunile 2 și 3 ale articolului 7 descriu circumstanțele în care pot fi autorizate excepții pentru anumite categorii de lucrători și anumite tipuri de servicii furnizate de PrEA: (1) atunci când acestea sunt în interesul lucrătorilor în cauză și (2) după consultarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor. Pentru orientări suplimentare

asemenea, subliniază importanța asigurării egalității de șanse și tratament și contemplează furnizarea de servicii speciale, specificate de către PrEA concepute pentru a asista cei mai defavorizați solicitanți de locuri de muncă.<sup>85</sup> Convenția mai prevede luarea măsurilor pentru a asigura protecția adecvată a lucrătorilor migranți plasați de PrEA. Lucrătorii externalizați de PrEA pentru întreprinderile utilizatoare ar trebui să se bucure de o protecție adecvată a drepturilor lor de muncă, inclusiv libertatea de asociere și negocierea colectivă, salariile minime, orele de lucru și alte condiții de muncă, indiferent dacă responsabilitatea este suportată de PrEA sau de întreprinderea utilizator.

## Flexibilitatea în caz de urgență în standardele internaționale de muncă

SIM sunt flexibile și capabile să acomodeze situații diverse. Acestea oferă flexibilitate în cazurile de „forță majoră” sau situații de urgență, de exemplu în ceea ce privește orele de lucru și munca obligatorie.

### Dar excepțiile de la programul normal de lucru în timpul urgențelor naționale?

- [Recomandarea privind reducerea orelor de lucru, 1962 \(Nr. 116\)](#) indică faptul că autoritatea sau organul competent din fiecare țară ar trebui să stabilească circumstanțele și limitele în care pot fi permise excepții de la orele normale de lucru în caz de forță majoră; în caz de presiune anormală a muncii; sau

---

cu privire la taxele și costurile de recrutare, a se vedea, de asemenea, [Principiile generale și orientările operaționale pentru recrutarea echitabilă și definiția taxelor de recrutare și a costurilor conexe](#), OIM (2019).

<sup>85</sup> Art. 5 al C.181.

pentru a recupera timpul pierdut prin încetarea colectivă a muncii din cauza calamităților naturale și în caz de urgență națională.<sup>86</sup>

## Există excepții referitoare la munca obligatorie pe parcursul unei epidemii?

- Conform standardelor OIM (în special [Convenția privind munca forțată, 1930 \(Nr. 29\)](#)), definiția muncii obligatorii nu include munca sau serviciul în caz de urgență, inclusiv în cazul unei epidemii care ar pune în pericol existența sau bunăstarea întregii sau a unei părți a populației.<sup>87</sup>
- Totuși, în aceste cazuri excepționale, munca obligatorie nu poate fi impusă în mod indistinctiv și fără supravegherea autorităților competente.

Durata și volumul serviciului obligatoriu, precum și scopul pentru care este utilizat, ar trebui să fie limitate la ceea ce este strict cerut de exigențele situației<sup>88</sup>.

- Restricțiile privind libertățile civile pot avea un impact mai vast asupra dreptului persoanelor de a-și exprima opiniile politice sau opiniile opuse ordinii stabilite. În această privință, poate fi de asemenea, potrivit să reamintim că [Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 \(Nr. 105\)](#)<sup>89</sup> protejează persoanele „care dețin sau exprimă puncte de vedere politice sau opiniile ideologice opuse sistemului politic, social sau economic stabilit” de sancțiuni care implică muncă obligatorie, inclusiv munca obligatorie în închisoare. În examinarea modului în care sunt puse în practică măsurile de urgență, OIM a considerat că astfel de restricții ar trebui implementate doar în circumstanțe de gravitate extremă care constituie o urgență în sensul strict al termenului. Mai mult ca

---

<sup>86</sup> Aliniatul 14 (b) (iii) la (vi) [Recomandarea privind reducerea orelor de lucru, 1962 \(Nr. 116\)](#).

<sup>87</sup> Art. 2 (2) (d) din [Convenția privind munca forțată, 1930 \(Nr. 29\)](#).

<sup>88</sup> [Sondajul General privind convențiile fundamentale pentru dreptul la muncă în baza Declarației OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă](#), OIM, 2012, aliniatul 280.

<sup>89</sup> Art. 1(a) al C.105.

atât, măsurile luate trebuie limitate în timp și domeniul strict necesar pentru a face față unei situații specifice de urgență.<sup>90</sup>

## Categoriile specifice de angajați și sectoare

### Sunt protejați lucrătorii din domeniul sănătății și a îngrijirii?

- Lucrătorii medicali sunt în particular expuși riscului unei boli ocupaționale transmisibile cum ar fi COVID-19. [Convenția privind personalul de asistență medicală, 1977 \(Nr. 149\)](#) solicită guvernelor, dacă este necesar, să depună eforturi pentru a îmbunătăți legile și reglementările existente privind sănătatea și securitatea în muncă prin adaptarea acestora la natura specială a activității de asistență medicală și a mediului în care se desfășoară.<sup>91</sup>
- [Recomandarea privind personalul de asistență medicală, 1977 \(Nr. 157\)](#) abordează protecția sănătății ocupaționale în sectorul asistenței medicale și îndeamnă luarea tuturor măsurilor posibile pentru a asigura că personalul de asistență medicală nu este expus riscurilor speciale. În cazul în care astfel de riscuri sunt inevitabile, recomandarea cheamă la luarea de măsuri pentru a reduce la minimum aceste riscuri, inclusiv furnizarea și utilizarea îmbrăcăminții de protecție, ore de lucru reduse, pauze de odihnă mai frecvente, eliminarea temporară din risc și compensarea financiară în caz de expunere.<sup>92</sup> În plus, SIM privind violența și hărțuirea cheamă la adoptarea de măsuri pentru

---

<sup>90</sup> A se vedea aliniatele 302–304 ale [Sondajului General](#) din 2012 op. cit.

<sup>91</sup> Art. 7 al [Convenției privind personalul de asistență medicală, 1977 \(Nr. 149\)](#).

<sup>92</sup> Aliniatul 49 al [Recomandării privind personalul de asistență medicală, 1977 \(Nr. 157\)](#). [Orientările OIM privind munca decentă în serviciile publice de urgență](#), 2018, abordează necesitatea protecției lucrătorilor în domeniul serviciilor publice de urgență împotriva expunerii la boli transmisibile, inclusiv a lucrătorilor medicali de urgență, precizând că „este important să monitorizăm și să evaluăm progresul schemelor de gestionare a răspunsului, politicile naționale privind securitatea și sănătatea lucrătorilor [serviciilor publice de urgență], măsuri de prevenire a transmiterii bolilor transmisibile (în special către lucrătorii medicali de urgență), protocoale de investigație privind violența și hărțuirea la locul de muncă și furnizarea de [echipament individual de protecție].”

ocupații și aranjamente de lucru în care expunerea la violență și hărțuire poate fi mai probabilă, inclusiv serviciile de sănătate și de urgență.<sup>93</sup>

## Care sunt drepturile lucrătorilor casnici?

- Lucrătorii casnici și îngrijitorii pot fi deosebit de vulnerabili la expunerea la COVID-19 și adesea nu au acces adecvat la serviciile de sănătate sau protecție socială.
- [Convenția privind lucrătorii casnici, 2011 \(Nr. 189\)](#) prevede că fiecare lucrător casnic are dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos și ar trebui luate măsuri eficiente, cu respectarea caracteristicilor specifice muncii casnice, pentru a asigura SSM pentru lucrătorii casnici.<sup>94</sup>
- Membrii care iau în considerare testarea medicală pentru lucrătorii casnici ar trebui să ia în considerație, în conformitate cu [Recomandarea privind lucrătorii casnici, 2011 \(Nr. 201\)](#):
  - (a) punerea la dispoziția membrilor gospodăriilor și lucrătorilor casnici a informațiilor privind sănătatea publică cu privire la problemele primare de sănătate și bolile care dau naștere oricăror necesități de testare medicală în fiecare context național;
  - (b) punerea la dispoziția membrilor gospodăriilor și a lucrătorilor casnici a informațiilor privind testarea medicală voluntară, tratamentul medical și bunele practici de sănătate și igienă, în concordanță cu inițiativele de sănătate publică pentru comunitate în general; și

---

<sup>93</sup> Alin. 9 al R.206.

<sup>94</sup> Art. 13 al [Convenției privind lucrătorii casnici, 2011 \(Nr. 189\)](#).



(c) distribuirea de informații cu privire la cele mai bune practici pentru testarea medicală profesională, adaptate corespunzător pentru a reflecta natura specială a muncii casnice.<sup>95</sup>

- Mai mult, membrii ar trebui să se asigure că aranjamentele pentru testarea medicală la locul de muncă respectă principiul confidențialității datelor cu caracter personal și sunt conforme cu standardele OIM și cu alte standarde internaționale relevante privind protecția datelor. Acestea ar trebui să prevină orice discriminare legată de astfel de aranjamente.<sup>96</sup>

## Maritim

OIM a publicat o [notă informativă cu privire la problemele legate de munca în sectorul maritim și COVID-19](#), care abordează mai multe aspecte ale implementării [Convenției privind munca maritimă, 2006, după cum a fost modificată](#) (MLC, 2006) în contextul pandemiei.

### Care sunt drepturile de sănătate și securitate ale navigatorilor în timpul epidemiei?

Sectorul maritim a fost grav afectat de măsurile adoptate pentru controlul pandemiei COVID-19. În acest context, protecția navigatorilor trebuie să rămână o prioritate. MLC, 2006, afirmă că fiecare marinar are dreptul la un loc de muncă în condiții de siguranță și securitate în conformitate cu standardele de siguranță și protecția sănătății, îngrijirea medicală, măsuri de bunăstare și alte forme de protecție socială.<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> Alin. 4 al [Recomandării privind lucrătorii casnici, 2011 \(Nr. 201\)](#).

<sup>96</sup> Alin. 3 al R.201. A se mai vedea [Codul de practică al OIM privind protecția datelor cu caracter personal ale lucrătorilor, 1997](#).

<sup>97</sup> Articolul IV din [Convenția privind munca în sectorul maritim, 2006 \(MLC, 2006\)](#), cu modificările ulterioare (MLC, 2006), alin. 1 și 4.

### **Dar dreptul la concediu pe țăr̃m?**

Chiar și în contextul pandemiei COVID-19, navigatorilor li se va acorda concediu pe țăr̃m în beneficiul sănătății și bunăstării lor și în concordanță cu cerințele operaționale ale pozițiilor lor<sup>98</sup>.

### **Obligațiile statelor de pavilion:**

Statele trebuie să se asigure că toți navigatorii de pe navele care arborează pavilionul sunt acoperiți de măsuri adecvate de protecție a sănătății lor – inclusiv asigurarea dezinfectanților pe bază de alcool și protecție facială – și că au acces la îngrijiri medicale rapide și adecvate în timp ce lucrează la bord.<sup>99</sup>

### **Obligațiile statelor portului:**

Statele trebuie să se asigure că navigatorii la bordul navelor de pe teritoriul său, care au nevoie de îngrijiri medicale imediate, au acces la facilitățile medicale ale Statului Membrului pe uscat.<sup>100</sup>

### **Bunele practici:**

OIM a făcut parte într-o scrisoare circulară a Organizației Maritime Internaționale (OMI) adresată comunității internaționale, destinată abordării situației navigatorilor în contextul izbucnirii COVID-19. A fost atrasă atenția asupra dispozițiilor relevante ale MLC, 2006. OIM a participat, de asemenea, la o [declarație comună](#) cu OMI și Organizația Mondială a Sănătății (OMS) pentru a aborda problema certificatelor medicale ale navigatorilor.<sup>101</sup> OMS a publicat [considerațiile operaționale pentru gestionarea cazurilor COVID-19 / focar la bordul navelor](#).

Camera internațională de transport maritim a publicat un [ghid privind Coronavirusul \(COVID-19\) pentru operatorii de nave pentru protecția sănătății navigato-](#)

---

<sup>98</sup> Regulamentul 2.4, alin. 2 din MLC, 2006.

<sup>99</sup> Regulamentul 4.1, alin. 1 din MLC, 2006.

<sup>100</sup> Regulamentul 4.1, alin. 3 din MLC, 2006.

<sup>101</sup> Regulamentul 1.2 al MLC, 2006.

[rilor](#). Federația Internațională a Lucrătorilor din Transport a publicat, de asemenea, [sfaturi](#) navelor și navigatorilor cu privire la COVID-19.

Un rezumat sectorial [privind COVID-19 și transportul maritim și pescuit](#) publicat de OIM oferă o imagine cuprinzătoare a acțiunilor întreprinse de guverne, partenerii sociali și organizațiile internaționale pentru a face față crizei actuale.

## Cum ar trebui asigurată protecția lucrătorilor migranți<sup>102</sup>?

### Servicii și teste medicale

- În conformitate cu [Convenția privind migrația în scop de angajare \(revizuită\), 1949 \(Nr. 97\)](#), guvernele vor presta servicii medicale adecvate pentru lucrătorii migranți. Aceste servicii sunt responsabile pentru efectuarea testelor medicale, de exemplu pentru COVID-19 și pentru asigurarea faptului că lucrătorii migranți și familiile acestora beneficiază de asistență medicală adecvată și de condiții igienice bune la momentul plecării, în timpul călătoriei și la sosire.<sup>103</sup>

### Informații privind condițiile și riscurile de sănătate și protecția sănătății lucrătorilor migranți

- [Recomandarea privind lucrătorii migranți, 1975 \(Nr. 151\)](#) prevede că trebuie luate toate măsurile corespunzătoare pentru a preveni orice riscuri speciale pentru sănătate la care pot fi expuși lucrătorii migranți.<sup>104</sup>
- Guvernele trebuie să mențină un serviciu adecvat și gratuit pentru a oferi lucrătorilor migranți informații exacte.<sup>105</sup> Aceste servicii ar trebui să consilieze lucrătorii migranți și familiile acestora (într-o limbă pe care o pot înțelege) despre condițiile de sănătate la locul de destinație.<sup>106</sup>

---

<sup>102</sup> Recomandările adresate factorilor de decizie politică și electoratului pot fi găsite în Rezumatul de Politică a OIM privind [protecția lucrătorilor migranți în timpul pandemiei COVID-19](#).

<sup>103</sup> Art. 5 al [Convenției privind migrația în scop de angajare \(revizuită\), 1949 \(Nr. 97\)](#).

<sup>104</sup> Alin. 20 din [Recomandarea privind lucrătorii migranți, 1975 \(Nr. 151\)](#).

<sup>105</sup> Art. 2 al C.97.

<sup>106</sup> Alin. 5 (2) al [Recomandării privind migrația în scop de angajare \(revizuită\), 1949 \(Nr. 86\)](#).

- La locul de muncă, angajatorii ar trebui să ia măsuri pentru ca lucrătorii migranți să înțeleagă pe deplin instrucțiunile, avertismentele și simbolurile legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv cele legate de COVID-19.<sup>107</sup>

### **Sistemul de asigurare socială și accesul la prestații în numerar și de îngrijire a sănătății**

- Lucrătorii migranți care se află în mod legal pe teritoriul unui stat și familiile lor ar trebui să aibă aceleași drepturi ca și cetățenii săi în ceea ce privește sistemul de asigurare socială și accesul la prestații (în numerar sau în natură, inclusiv asistență medicală).<sup>108</sup>
- Lucrătorii migranți care nu au reședința legală în țară, precum și familiile lor, ar trebui, de asemenea, să se bucure de tratament egal privind drepturile care rezultă din angajările anterioare pentru care acestea au fost afiliate cu asigurarea socială.<sup>109</sup>

### **Dreptul de reședință în caz de incapacitate de muncă și pierderea locului de muncă**

- Lucrătorii migranți admiși în mod permanent și membrii familiilor lor nu vor fi returnați deoarece lucrătorul migrant nu poate să-și urmeze ocupația din cauza bolii contractate după intrare (inclusiv COVID-19), cu excepția cazului în care persoana în cauză dorește acest lucru sau aceasta este prevăzut de un acord internațional.<sup>110</sup>

<sup>107</sup> Alin. 22 al R.151.

<sup>108</sup> Art 6(1)(b) al C.97 și Art. 10 al C.143. În conformitate cu art. 6 (1) (b) (ii) al C.97, legislația națională totuși, poate prescrie aranjamente speciale în ceea ce privește prestațiile sau porțiunile de prestații plătite din fonduri publice. Art. 68 al C.102 stabilește, de asemenea, principiul tratamentului egal între rezidenții naționali și străini în ceea ce privește securitatea socială, în timp ce R.202 nu face distincție între cele două categorii și solicită asigurarea unor venituri de bază și garanții de îngrijire a sănătății pentru toți rezidenții și toți copiii (aliniatele 4 și 5). A se vedea [Sondajul General privind promovarea migrației echitabile](#) din 2016, alin. 390.

<sup>109</sup> Art. 9 al C.143. A se vedea, de asemenea, [Sondajul general privind promovarea unei migrații corecte](#) din 2016, alin. 313.

<sup>110</sup> Art. 8 al C.97. CEACR a subliniat că securitatea șederii pentru migrații permanenți și membrii familiilor acestora în caz de boală sau vătămare constituie una dintre cele mai importante prevederi ale Convenției

- Adicional, lucrătorii migranți care au locuit legal pe teritoriu în scopul angajării nu vor fi considerați ca fiind în situație neregulamentară pentru simplul fapt că și-au pierdut locul de muncă (de exemplu, ca urmare a impactului economic al COVID-19).<sup>111</sup> Pierderea locului de muncă nu implică în sine retragerea autorizației de ședere sau a permisului de muncă.<sup>112</sup> Muncitorilor migranți care și-au pierdut locul de muncă ar trebui să li se acorde suficient timp pentru a găsi un loc de muncă alternativ, iar autorizația de ședere ar trebui extinsă corespunzător.<sup>113</sup>
- Aceștia se vor bucura de tratament egal ca și cetățenii în ceea ce privește garanțiile de securitate a muncii, asigurarea locurilor de muncă alternative, activitatea de ajutorare și recalificare.<sup>114</sup>
- Mai general, atunci când un lucrător migrant a fost admis în mod regulat, Guvernul ar trebui, pe cât posibil, să se abțină de la îndepărtarea acestei persoane sau membrii familiei sale de pe teritoriul său din cauza lipsei de mijloace sau a stării pieței muncii.<sup>115</sup>

### Costul returnării

- În cazul expulzării lucrătorilor migranți și a familiilor acestora, [Convenția \(Nr. 143\) privind lucrătorii migranți \(dispoziții suplimentare\) din 1975](#) prevede că costurile nu vor fi suportate de aceștia.<sup>116</sup> Acest lucru se aplică și lucrătorilor migranți acoperiți de aranjamente sponsorizate de guvern care nu reușesc să-și asigure locul de muncă pentru care fuseseră recrutați dintr-un motiv pentru care nu sunt responsabili (de exemplu pentru că au contractat COVID-19).<sup>117</sup>

---

Nr. 97. A se vedea [Sondajul general privind promovarea migrației corecte](#) din 2016, alin. 455.

<sup>111</sup> Art. 8 (1) al [Convenției privind lucrătorii migranți \(dispoziții suplimentare\), 1975 \(Nr. 143\)](#).

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> Alin. 31 al R.151.

<sup>114</sup> Art. 8(2) al C.143.

<sup>115</sup> Dacă nu s-a încheiat un acord în acest sens cu țara de emigrare. Alin. 18 (2) din R. 86 enumeră dispozițiile specifice care ar trebui incluse în astfel de acorduri între țara de emigrare și țara de destinație. A se vedea, de asemenea, alin. 30 din R.151.

<sup>116</sup> Art. 9(3) al C.143.

<sup>117</sup> Art. 9 al Anexei II la C.97.

## Ce rol pot juca standardele OIM în protejarea populației indigene și tribale în timpul pandemiei?

- Mai mulți factori fac populația indigenă și tribală să fie deosebit de vulnerabilă la COVID-19 și la repercusiunile sale socio-economice. Mai mult de 86 la sută din cele 476,6 milioane de popoare indigene și tribale la nivel global lucrează în economia informală – care este adesea asociată condițiilor de muncă grele și lipsei protecției sociale – și sunt de aproape trei ori mai predispuse să fie în sărăcie extremă. Din aceasta rezultă accesul limitat la servicii adecvate de sănătate și sanitație.<sup>118</sup>
- [Convenția privind populațiile indigene și tribale, 1989 \(Nr. 169\)](#) prevede măsuri specifice pentru protejarea drepturilor individuale și colective ale populațiilor indigene și tribale. Aceasta necesită crearea instituțiilor și mecanismelor, precum și adoptarea unei acțiuni coordonate și sistematice care să asigure participarea popoarelor în cauză la chestiuni care afectează exercitarea unor astfel de drepturi.<sup>119</sup> În condițiile excepționale actuale, asigurarea exercitării acestor drepturi de către populațiile indigene și tribale sunt esențiale pentru a preveni excluderea și discriminarea lor ulterioară în formularea și implementarea răspunsurilor în materie de COVID-19. Includerea și dialogul cu propriile instituții reprezentative ale populațiilor indigene sunt esențiale pentru a răspunde nevoilor lor specifice în acest context special. În aplicarea Convenției, guvernele ar trebui să asigure:
  - Acces la servicii medicale și măsuri de protecție socială<sup>120</sup>;
  - Consultarea și participarea populațiilor indigene în măsurile care le pot afecta direct, inclusiv măsuri care pot avea un impact specific sau disproporționat asupra lor<sup>121</sup>;

---

<sup>118</sup> [Implementarea Convenției OIM privind populațiile indigene și tribale Nr. 169: Către un viitor incluziv, durabil și echitabil, OIM, 2019.](#)

<sup>119</sup> Art. 2, 7 și 33 al C.169.

<sup>120</sup> Art. 24 și 25 ale C.169.

<sup>121</sup> Art. 6 al C.169.



- Protecția împotriva discriminării<sup>122</sup>;
- Măsuri de atenuare a dificultăților întâmpinate de aceste populații la confruntarea cu noile condiții de viață și de muncă în timpul și post-epidemie<sup>123</sup>;
- Protecția populațiilor indigene și tribale de condițiile de muncă periculoase pentru sănătatea lor<sup>124</sup>;
- Accesul la informații despre pandemie, consecințele acesteia și măsurile de răspuns la criză prin utilizarea mijloacelor corespunzătoare și eficiente de comunicare într-o limbă a populațiilor indigene pe care sunt capabile să o înțeleagă<sup>125</sup>;
- Protecția specifică a populațiilor indigene și tribale în izolarea voluntară și a popoarelor nomade<sup>126</sup>;
- Protecția persoanelor, instituțiilor, proprietății, precum și a valorilor și practicilor sociale, culturale, religioase și spirituale ale populațiilor indigene și tribale<sup>127</sup>.

---

<sup>122</sup> Art. 3 al C.169.

<sup>123</sup> Art. 5 al C.169.

<sup>124</sup> Art. 20(3)(b) al C.169.

<sup>125</sup> Art. 30 al C.169.

<sup>126</sup> Articolele 14 și 18 ale C.169.

<sup>127</sup> Articolele 4 și 5 ale C.169.



International  
Labour  
Organization





International  
Labour  
Organization



International  
Labour  
Organization



International  
Labour  
Organization



International  
Labour  
Organization