

Parlamentul României
Camera Deputaților

F.F. URGENT

S.P. Nr. 1204 din 22.10.2007



GUVERNUL ROMÂNIEI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

București, Piața Victoriei nr.1, Telefon: 316 36 77, Fax: 316 36 52

Parlamentul României
Camera Deputaților
Președinte

Nr. 2305/11/B.O.
17.10.2007

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 51/619/CA/17.10.2007

București, 16.10.2007
Nr. 5723/DRP

STIMATE DOMNULE PREȘEDINTE

Prin adresa nr. 1291/2007, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei ne-a solicitat să supunem atenției Senatului și Camerei Deputaților, următoarele instrumente internaționale, adoptate de Conferința Internațională a Muncii cu ocazia celei de-a 95-a sesiuni (Geneva, iunie 2006):

- **Convenția nr. 187 cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă, 2006;**
- **Recomandarea nr. 197 cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă, 2006;**
- **Recomandarea nr. 198 cu privire la relațiile de muncă, 2006.**

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, guvernele statelor membre ale OIM au obligația de a supune autorităților competente, în termen de un an de la închiderea sesiunii, normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii sub formă de convenții și recomandări.

Această procedură este distinctă de procedura ratificării. Actul supunerii instrumentelor internaționale ale muncii autorității naționale competente va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM), aceste informații urmând a fi incluse în Raportul întocmit de BIM și care va fi prezentat Conferinței Internaționale a Muncii în anul 2008.

Vă trimitem, alăturat, textele originale ale Convenției și Recomandărilor, precum și traducerea lor în limba română, cu rugămintea de a ne informa asupra aducerii la cunoștința Camerei Deputaților a documentelor internaționale menționate.

Va rog să primiți, domnule președinte, asigurarea deplinei mele considerații.

Cu stimă,

MINISTRU DELEGAT PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

MIHAI ALEXANDRU VOICU

DOMNULUI DEPUTAT BOGDAN OLTEANU
PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

Nr. 5723 /D.R.P.
Data 04.09.2007

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE

Ministru

Nr. 1291 P.P.
DATA 28.06.2007

Dem. I. Dobrescu 2B, Sector 1, București, Telefon + 40 21 315.65.63 ; Fax: +40 21 312.27.68, e-mail: ministru@mmssf.ro

Ref. Obligația statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii de a supune autorităților competente recomandările și protocoalele adoptate de Conferința Internațională a Muncii

Stimate domnule ministru,

Am onoarea de a vă transmite alăturat, cu rugămintea de a dispune măsurile necesare în vederea supunerii atenției Camerei Deputaților și Senatului, următoarele instrumente internaționale adoptate de Conferința Internațională a Muncii cu ocazia celei de-a 95-a sesiuni (Geneva, iunie 2006):

- **Convenția nr. 187 cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă, 2006;**

- **Recomandarea nr. 197 cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă, 2006;**

- **Recomandarea nr. 198 cu privire la relațiile de muncă, 2006.**

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, guvernele statelor membre ale OIM au obligația de a supune autorităților naționale competente, în termen de un an de la încheierea sesiunii, normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii sub formă de convenții și recomandări.

Această procedură este distinctă de procedura ratificării.

Actul supunerii instrumentelor internaționale ale muncii autorității naționale competente va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM), aceste informații urmând a fi incluse în Raportul întocmit de BIM care va fi prezentat Conferinței Internaționale a Muncii în anul 2008.

În considerarea celor menționate, vă rog să aveți amabilitatea de a ne informa despre aducerea la cunoștința Camerei Deputaților și Senatului a documentelor internaționale menționate. În acest scop, vă transmitem anexate textele originale ale Convenției și Recomandării, precum și traducerea lor în limba română.

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

Paul PĂCURARU

Ministrul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse



Domnului Mihai Alexandru Voicu
Ministru delegat pentru relația cu Parlamentul

C 187 Convenția cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă

Convenție cu privire la cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă (Notă:
Data intrării în vigoare: 00:00:0000)

Loc: Geneva

Data adoptării: 15:06:2006

Sesiunea Conferinței: 95

Subiect: **Securitatea și sănătatea în muncă**
actuală.

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunindu-se la 31 mai 2006, în cea de-a 95-a sesiune;

Recunoscând amploarea la scară mondială a leziunilor și bolilor profesionale și a deceselor datorate muncii și necesitatea continuării acțiunii în vederea reducerii acestora;

Reamintind că protecția lucrătorilor împotriva bolilor generale și a celor profesionale și împotriva accidentelor de muncă se numără printre scopurile Organizației Internaționale a Muncii, enunțate în Constituția acesteia;

Recunoscând că leziunile și bolile profesionale și decesele datorate muncii dăunează productivității și dezvoltării economice și sociale;

Având în vedere paragraful III g) al Declarației de la Philadelphia, care prevede că Organizația Internațională a Muncii are obligația de a supraveghea punerea în aplicare, în diferite națiuni ale lumii, a programelor destinate realizării unei protecții adecvate a vieții și sănătății lucrătorilor din toate domeniile de activitate;

În spiritul Declarației OIM din 1998 privind principiile și drepturile fundamentale ale muncii și al urmării acesteia;

Având în vedere Convenția nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și Recomandarea nr.164/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor și celelalte instrumente ale OIM relevante pentru cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă;

Reamintind că promovarea securității și sănătății în muncă este un element al programului OIM pentru o muncă decentă pentru toți;

Reamintind concluziile privind activitățile normative ale OIM în domeniul securității și sănătății muncii – o strategie globală, adoptate de Conferința Internațională a Muncii la cea de-a 91-a sesiune (2003), în special în ceea ce privește scopul de a urmări ca securitatea și sănătatea în muncă să fie considerate priorități la nivel național;

Subliniind importanța promovării continue a unei culturi naționale a prevenirii în domeniul securității și sănătății;

După ce a decis să adopte diverse propuneri privind securitatea și sănătatea în muncă, problemă ce reprezintă al patrulea punct pe ordinea de zi a sesiunii;

După ce a decis ca aceste propuneri să ia forma unei convenții internaționale,

adoptă, în această zi de 15 iunie 2006, convenția de mai jos, care va fi denumită Convenția privind cadrul promoțional pentru securitate și sănătate în muncă, 2006.

I. DEFINIȚII

Articolul 1

Conform prezentei convenții:

- a) expresia **politică națională** desemnează politica națională privind securitatea și sănătatea în muncă și în mediul de muncă definită conform principiilor articolului 4 al Convenției nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- b) expresia **sistem național de securitate și sănătate în muncă** sau **sistem național** desemnează infrastructura care reprezintă principalul cadru pentru punerea în aplicare a politicii naționale și a programelor naționale pentru securitate și sănătate în muncă;
- c) expresia **program național de securitate și sănătate în muncă** sau **program național** desemnează orice program național care include obiective de realizat conform unui calendar predeterminat, priorități și mijloace de acțiune stabilite în vederea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă precum și mijloace care să permită evaluarea progreselor;
- d) expresia **cultură națională de prevenire în domeniul securității și sănătății** desemnează o cultură în care dreptul la un mediu sigur și salubru de muncă este respectat la toate nivelurile, în care guvernul, angajatorii și lucrătorii se implică activ pentru asigurarea unui mediu de muncă sigur și salubru prin intermediul unui sistem al drepturilor, responsabilităților și obligațiilor definite și în care principiului prevenirii i se acordă cea mai mare prioritate.

II. OBIECTIV

Articolul 2

- 1. Fiecare stat membru care ratifică prezenta convenție trebuie să promoveze îmbunătățirea continuă a securității și sănătății în muncă pentru prevenirea leziunilor și bolilor profesionale și a deceselor datorate muncii, prin elaborarea, în

urma consultării celor mai reprezentative organizații de angajatori și de lucrători, a unei politici naționale și a unui program național.

2. Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri active în vederea realizării progresive a unui mediu de lucru sigur și salubru prin intermediul unui sistem național și al programelor naționale de securitate și sănătate în muncă, ținând cont de principiile enunțate în instrumentele OIM relevante pentru cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă.
3. Fiecare stat membru, în urma consultărilor cu cele mai reprezentative organizații de angajatori și lucrători, trebuie să stabilească periodic ce măsuri ar putea fi luate în vederea ratificării convențiilor relevante ale OIM cu privire la securitatea și sănătatea în muncă.

III. POLITICA NAȚIONALĂ

Articolul 3

1. Fiecare stat membru trebuie să promoveze un mediu de muncă sigur și salubru, elaborând în acest scop o politică națională.
2. Fiecare stat membru trebuie să promoveze și să facă să progreseze, la toate nivelele avute în vedere, dreptul lucrătorilor la un mediu de muncă sigur și salubru.
3. La elaborarea politicilor naționale, fiecare stat membru trebuie să promoveze, conform condițiilor și practicilor naționale și în urma consultării celor mai reprezentative organizații de angajatori și de lucrători, principii de bază cum sunt: evaluarea riscurilor sau pericolelor care ar putea să apară în muncă; combaterea de la bun început a riscurilor sau pericolelor care ar putea să apară în muncă; dezvoltarea unei culturi naționale de prevenire în domeniul securității și sănătății în muncă, inclusiv prin informare, consultare și formare.

IV. SISTEMUL NAȚIONAL

Articolul 4

1. Fiecare stat membru trebuie să stabilească, să mențină, să dezvolte progresiv și să reexamineze periodic un sistem național de securitate și sănătate în muncă, în urma consultării celor mai reprezentative organizații de angajatori și de lucrători.
2. Sistemul național de securitate și sănătate în muncă trebuie să cuprindă, printre altele:
 - a) legislația, dacă este cazul, convențiile colective și orice alt instrument relevant în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - b) o autoritate sau un organism, sau autorități sau organisme, responsabile cu securitatea și sănătatea în muncă, desemnate conform legislației și practicii naționale;

- c) mecanisme care să asigure respectarea legislației naționale, inclusiv sisteme de inspecție;
 - d) măsuri pentru promovarea, la nivelul întreprinderii, a cooperării între direcție, lucrători și reprezentanții acestora, ca element esențial al prevenirii în mediul de muncă.
3. Sistemul național de securitate și sănătate în muncă trebuie să includă, după caz:
- a) un organ tripartit consultativ național sau organe tripartite consultative naționale competente în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - b) servicii de informare și de consultanță în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - c) o ofertă pentru formare în domeniul securității și sănătății în muncă ;
 - d) servicii de sănătate în muncă conform legislației și practicii naționale ;
 - e) cercetarea în domeniul securității și sănătății în muncă ;
 - f) un mecanism de colectare și analizare a datelor privind leziunile și bolile profesionale ținând cont de instrumentele relevante ale OIM ;
 - g) dispoziții în vederea unei colaborări cu sistemele de asigurări sau de securitate socială care acoperă leziunile și bolile profesionale;
 - h) mecanisme de sprijin pentru îmbunătățirea progresivă a condițiilor de securitate și sănătate în muncă în microîntreprinderi, întreprinderi mici și mijlocii și economia informală.

V. PROGRAMUL NAȚIONAL

Articolul 5

1. Fiecare stat membru trebuie să elaboreze, să aplice, să controleze, să evalueze și să reexamineze periodic un program național de securitate și sănătate în muncă, în urma consultării celor mai reprezentative organizații de angajatori și de lucrători.
2. Programul național trebuie:
 - a) să promoveze dezvoltarea unei culturi naționale de prevenire în domeniul securității și sănătății;
 - b) să contribuie la protejarea lucrătorilor prin eliminarea sau reducerea la minim, în măsura în care este rezonabil și practic realizabil, a pericolelor și riscurilor legate de muncă, în conformitate cu legislația și practica naționale, în vederea prevenirii

leziunilor și bolilor profesionale și a deceselor datorate muncii și promovării securității și sănătății la locul de muncă;

- c) să fie elaborat și reexaminat pe baza unei analize a elementelor ce determină situația națională în domeniul securității și sănătății în muncă care pot fi analizate;
 - d) să conțină obiective, scopuri și indicatori de progres;
 - e) să fie susținut, dacă este posibil, de alte programe și planuri naționale complementare care să ajute la atingerea progresivă a obiectivului asigurării unui mediu de lucru sigur și salubru.
3. Programul național trebuie să fie difuzat pe scară largă și, dacă este posibil, să fie sprijinit și lansat de către cele mai înalte autorități naționale.

VI. DISPOZIȚII FINALE

Articolul 6

Prezenta convenție nu determină revizuirea nici unei convenții sau recomandări internaționale în domeniul muncii.

Articolul 7

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate Directorului general al Biroului Internațional al Muncii în vederea înregistrării.

Articolul 8

1. Prezenta convenție nu se aplică decât statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii pentru care a fost efectuată înregistrarea ratificării de către Directorul general al Biroului internațional al Muncii.

2. Convenția va intra în vigoare după 12 luni de la înregistrarea ratificării a două State Membre de către Directorul general.

3. Ca urmare, convenția va intra în vigoare pentru fiecare stat membru după 12 luni de la data înregistrării ratificării sale.

Articolul 9

1. Orice Stat Membru care a ratificat prezenta convenție o poate denunța după expirarea unei perioade de 10 ani de la data punerii în vigoare inițiale a Convenției, printr-un act comunicat Directorului general al Biroului Internațional al Muncii în vederea înregistrării. Denunțarea nu intră în vigoare decât după un an de la înregistrare.

2. Orice stat membru care a ratificat prezenta convenție și care, în anul care urmează perioadei de 10 ani menționată la paragraful precedent, nu s-a folosit de dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articol, va fi obligat să aplice prevederile

convenției pentru o altă perioadă de 10 ani și, ca urmare, va putea denunța prezenta convenție abia în primul an al unei noi perioade de 10 ani, în condițiile prevăzute de către prezentul articol.

Articolul 10

1. Directorul general al Biroului internațional al Muncii notifică tuturor statele membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și denunțurilor care-i sunt comunicate de către statele membre ale Organizației.

2. Notificând membrilor Organizației înregistrarea celei de a doua ratificări comunicate, Directorul general atrage atenția statelor membre ale Organizației cu privire la data la care prezenta Convenție va intra în vigoare.

Articolul 11

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii comunică Secretarului general al Națiunilor Unite, în vederea înregistrării, conform articolului 102 al Cartei Națiunilor Unite, informații complete cu privire la orice ratificare și denunțare înregistrate.

Articolul 12

De fiecare dată când va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta în cadrul Conferinței generale un raport privind aplicarea prezentei convenții și va examina dacă este cazul să înscrie pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii sale.

Articolul 13

1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție care să determine revizuirea prezentei convenții, și cu condiția ca noua convenție să nu dispună altfel:
 - a) ratificarea de către un Stat Membru a noii convenții care determină revizuirea implica în mod legitim, cu excepția cazului articolului 9 de mai sus, denunțarea imediată a prezentei convenții, cu condiția ca noua convenție care determină revizuirea să fi intrat în vigoare;
 - b) începând cu data intrării în vigoare a noii convenții care determină revizuirea, prezenta convenție încetează să mai fie deschisă ratificării de către Statele Membre.
2. Prezenta convenție rămâne totuși în vigoare în forma și conținutul său pentru Statele Membre care au ratificat-o și care nu au ratificat convenția care determină revizuirea.

Articolul 14

Versiunile în limba franceză și în limba engleză a textului sunt egal autentice.

Recomandarea 197 privind cadrul promoțional pentru securitatea muncii și sănătatea în muncă, 2006

Conferința Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii, s-a reunit la a 95-a sesiune din data de 31 mai 2006;

După ce a decis adoptarea diverselor propunerilor referitoare la securitatea și sănătatea muncii, chestiune care se află la punctul 4 al ordinii de zi a sesiunii;

După ce a decis că aceste propuneri vor lua forma de Recomandări care vor completa Convenția privind cadrul promoțional privind securitatea muncii și recomandări privind securitatea muncii și sănătatea în muncă, 2006 (numită în continuare „Convenția”);

Adopta în data de 15 iunie 2006 Recomandarea de mai jos, care va fi denumită Recomandarea privind cadrul promoțional pentru securitatea muncii și sănătatea în muncă, 2006

I. POLITICA NAȚIONALĂ

1. Politica națională elaborată în virtutea articolul 3 al Convenției ar trebui să țină cont de Partea II a Convenției nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, ca și de drepturile, obligațiile și responsabilitățile pertinente ale lucrătorilor, angajatorilor și guvernelor care figurează în această Convenție.

II. SISTEMUL NAȚIONAL

2. La stabilirea, menținerea, dezvoltarea progresivă și reexaminarea periodică a sistemului național de securitate și sănătate în muncă definit la articolul 1b) al Convenției, statele membre:

a) ar trebui să țină cont de instrumentele Organizației Internaționale a Muncii (OIM) relevante pentru cadrul promoțional privind securitatea și sănătatea în muncă enumerate în anexa la prezenta Recomandare, în mod particular de Convenția nr. 155/1981 privind Securitatea și Sănătatea Lucrătorilor, de Convenția nr. 81/1947 privind Inspekția Muncii și de Convenția nr.129/1969 privind Inspekția Muncii (agricultură);

b) pot extinde consultările prevăzute la articolul 4(1) al Convenției și cu alte părți interesate.

3. Pentru a preveni accidentele, bolile profesionale și decese la locul de muncă, sistemul național ar trebui să prevadă măsuri corespunzătoare pentru protecția

tuturor lucrătorilor, și în mod special pentru cei care lucrează în sectoare cu risc ridicat, ca și pentru lucrătorii vulnerabili, cum ar fi cei din economia informală, muncitorii migranți și cei tineri.

4. Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor, bărbați și femei, inclusiv sănătatea lor de reproducere.
5. În promovarea unei culturi de prevenirii națională în materie de securitate și sănătate în muncă definită la Articolul 1(d) a Convenției, Statele Membre trebuie să caute să:
 - (a) să crească conștiința publicului în legătură cu securitatea și sănătatea la locul de muncă prin campanii naționale în legătură cu, unde este cazul, locul de muncă și inițiativele internaționale;
 - (b) să promoveze mecanisme de diseminare a educației și pentru formarea în privința securității și sănătății în muncă, în mod particular pentru manageri, cadre, lucrători și reprezentanții lor și funcționarii responsabili de securitate și sănătate;
 - (c) să introducă noțiunile de siguranță și sănătate în muncă și, unde este cazul, competențele necesare, în programe de învățământ și formare profesională;
 - (d) să faciliteze schimbul de statistici și date privind siguranța și sănătatea în muncă, între autoritățile competente, angajatori, lucrători și reprezentanții acestora;
 - (e) să furnizeze informații și sfaturi angajatorilor și lucrătorilor și organizațiilor lor și să promoveze sau să faciliteze cooperarea dintre ei pentru a elimina sau minimiza, atât cât este practic realizabil, a pericolelor și riscurilor în muncă;
 - (f) să promoveze, la nivelul locului de muncă, instaurarea politicilor în materie de siguranță și sănătate în muncă, crearea de comitete de securitate și sănătate și desemnarea reprezentanților lucrătorilor în materie de siguranța și sănătatea în muncă, în concordanță cu legea și practica naționale;
 - (g) să combată constrângerile pe care le au micro-întreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii, ca și sub-contractorii în implementarea politicilor și a reglementărilor privind securitatea și sănătatea în muncă, în concordanță cu legea sau practica naționale.
6. Statele membre trebuie să-și promoveze o abordare sistemică a gestiunii securității și siguranței în muncă, cum ar fi aceea expusă în principiile directe privind sistemele de gestiune a securității și sănătății în muncă (OIM 2001 – OSH 2001).

III. PROGRAMUL NAȚIONAL

7. Programul național privind securitatea și sănătatea în muncă așa cum este definit în Articolul 1(c) al Convenției ar trebui să se bazeze pe principiile de evaluare și ale gestionării pericolelor și riscurilor, în mod particular la nivelul locului de muncă.
8. Programul național ar trebui să identifice prioritățile de acțiune, care ar trebui reexamineate și actualizate periodic.
9. La elaborarea și reexaminarea programului național, statele membre pot extinde consultările prevăzute la articolul 5(1) a Convenției cu alte părți interesate.
10. În scopul implementării prevederilor articolului 5 al Convenției, programul național ar trebui să promoveze în mod activ măsuri și activități de prevenire la locul de muncă, care implică participarea angajatorilor, a lucrătorilor și a reprezentanților lor.
11. Programul național privind securitatea și sănătatea în muncă ar trebui să fie coordonat, acolo unde este cazul, cu celelalte programe și planuri naționale, cum ar fi cele care se referă la sănătatea publică și dezvoltarea economică.
12. La elaborarea și reexaminarea programului național, statele membre ar trebui să țină cont de instrumentele relevante ale OIM privind cadrul promoțional pentru securitatea și sănătatea în muncă a cărui listă figurează în anexa prezentei Recomandări, fără a prejudicia obligațiile care le revin din convențiile pe care le-au ratificat.

IV. PROFILUL NAȚIONAL

13. Statele membre ar trebui să-și stabilească și să-și actualizeze în mod regulat un profil național care să facă un bilanț al situației existente privind securitatea și sănătatea în muncă, ca și al progreselor făcute pentru a se realiza un mediu de lucru sigur și salubru. Acest profil ar trebui să servească ca bază pentru elaborarea și reexaminarea programului național.
14. (1) Profilul național privind securitatea și sănătatea în muncă ar trebui, dacă este cazul să includă informații referitoare la următoarele elemente:
 - (a) legislația, acordurile colective și, după caz, orice instrumente relevante în materie de securitate și sănătate în muncă;
 - (b) autoritatea sau organismul, sau autoritățile sau organismele, responsabile cu securitatea și sănătatea în muncă, create în conformitate cu legea și practica naționale;

- (c) mecanismele care să asigure respectarea legislației naționale, inclusiv sistemele de inspecție;
 - (d) măsurile pentru promovarea, la nivel de întreprindere, a cooperării dintre management, lucrători și reprezentanții lor, ca element esențial al prevenirii la locul de muncă;
 - (e) organul tripartit consultativ național sau organele tripartite consultative naționale competente în materie de securitate și sănătate în muncă;
 - (f) serviciile de informare și consultative privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - (g) oferirea unei formări în materie de securitate și sănătate în muncă;
 - (h) servicii de sănătate în muncă în concordanță cu legea și practica națională;
 - (i) cercetare în domeniul securității și sănătății în muncă;
 - (j) mecanismul de colectare și analiză a datelor privind accidentele și îmbolnăvirile profesionale și cauzele acestora, ținând cont de instrumentele relevante ale OIM;
 - (k) dispozițiile luate în vederea colaborării cu regimurile de asigurare sau de securitate socială care acoperă bolile și accidentele profesionale;
 - (l) mecanismele de susținere pentru ameliorarea progresivă a condițiilor de securitate și sănătate în muncă în microîntreprinderi, în întreprinderi mici și mijlocii și în economia informală.
- (2) În plus, profilul național privind securitatea și sănătatea ar trebui, dacă este cazul, să includă informațiile și elementele următoare:
- (a) mecanismele de coordonare și colaborare la nivel național și la nivel de întreprindere, inclusiv mecanismele de reexaminare a programului național;
 - (b) normele tehnice, culegerile de directive practice și principii directe privind securitatea și sănătatea în muncă;
 - (c) dispozitivele de educare și sensibilizare, inclusiv inițiativele cu caracter promoțional;
 - (d) organisme tehnice, medicale și științifice specializate care au legătură cu diverse aspecte ale securității și sănătății în muncă, inclusiv institute de cercetare și laboratoare specializate pe securitatea și sănătatea în muncă;
 - (e) personalul angajat în sectorul securității și sănătății în muncă, cum ar fi inspectorii, ofițerii de sănătate și securitate și medicii și igienisții în muncă;

- (f) statisticile privind accidentele și bolile profesionale;
- (g) politicile și programele organizațiilor angajatorilor și lucrătorilor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă ;
- (h) activități regulate sau în curs privind securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv colaborarea internațională;
- (i) resurse bugetare și financiare care să privească securitatea și sănătatea la locul de muncă; și
- (j) date referitoare la informații demografice, literare, economice și despre angajare să fie disponibile, la fel ca și orice alte informații relevante.

V. COOPERARE INTERNAȚIONALĂ ȘI SCHIMB DE DATE

15. Organizația Internațională a Muncii trebuie:

- (a) să faciliteze cooperarea tehnică internațională privind securitatea și sănătatea în muncă în scopul ajutorării unor țări, mai ales în dezvoltare, cu următoarele scopuri:
 - (i) întărirea capacității lor de stabilire și păstrare a unei culturi de prevenire națională în materie de siguranță și sănătate în muncă;
 - (ii) să promoveze o abordare sistemică a gestiunii securității și sănătății în muncă;
 - (iii) să promoveze ratificarea, în cazul Convențiilor și aplicarea instrumentelor relevante ale OIM pentru cadrul promoțional al securității și sănătății în muncă, a căror listă apare în anexa la prezenta Recomandare;
- (b) să faciliteze schimbul de informații privind politicile naționale în sensul articolului 1(a) al acestei Convenții, privind sistemele și programele naționale de securitate și sănătate în muncă, inclusiv bunele practici și abordările novatoare și privind identificarea pericolelor și riscurilor noi și emergente la locul de muncă;
- (c) să furnizeze informații despre progresele făcute pentru realizarea unui mediu de lucru sigur și salubru

VI. ACTUALIZAREA ANEXEI

16. Anexa la prezenta recomandare ar trebui să fie reexaminată și actualizată de Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii. Orice anexă nouă revizuită va fi adoptată de către Consiliul de Administrație și va înlocui anexa precedentă după ce a fost comunicată membrilor OIM.

ANEXA

INSTRUMENTELE ORGANIZAȚIEI INTERNAȚIONALE A MUNCII RELEVANTE PRIVIND CADRUL PROMOȚIONAL PENTRU SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

I. CONVENȚII

Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii

Convenția nr. 115/1960 privind protecția împotriva radiațiilor

Convenția nr. 120/1964 privind igiena (comerț și birouri)

Convenția nr. 121/1964 privind prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale

Convenția nr. 129/1969 privind inspecția muncii în agricultură

Convenția nr. 139/1974 privind cancerul profesional

Convenția nr. 148/1977 privind mediul de lucru (poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile)

Convenția nr. 152/1979 privind securitatea și igiena în manevrele portuare

Convenția nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor

Convenția nr. 161/1985 privind serviciile de sănătate la locul de muncă

Convenția nr. 162/1986 privind azbestul

Convenția nr. 167/1988 privind securitatea și sănătatea în construcții

Convenția nr. 170/1990 privind produsele chimice

Convenția nr. 174/1993 privind prevenirea accidentelor industriale majore, 1993 (nr. 174)

Convenția nr. 176/1995 privind securitatea și sănătatea în mine

Protocolul din 1995 la Convenția nr. 81/1947 privind inspecția muncii

Convenția nr. 184/2001 privind securitatea și sănătatea în agricultură

Protocolul din 2002 referitor la Convenția nr. 155/1981 privind securitatea și sănătatea lucrătorilor

Recomandarea nr. 198/2006 privind relațiile de muncă

Conferința Generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și întrunindu-se cu ocazia celei de-a 95-a ședințe din 31 mai 2006 și

Având în vedere că legislația națională, reglementările și acordurile colective care sunt legate de existența unei relații de muncă între un angajator și un angajat, oferă protecție și

Având în vedere că reglementările și legislația și interpretarea acestora ar trebui să fie compatibile cu obiectivele unei munci decente și

Având în vedere că legislația în domeniul ocupării și muncii caută să abordeze ceea ce înseamnă o poziție inegală de negociere între părți pentru o relație de ocupare și

Având în vedere că protecția lucrătorilor reprezintă obiectivul cel mai important al mandatului Organizației Internaționale a Muncii și potrivit principiilor stipulate în Declarația OIM privind Drepturile și Principiile Fundamentale în Muncă din 1998 și în Agenda pentru o muncă decentă și

Având în vedere dificultățile de a stabili dacă o relație de muncă există sau nu în situația în care drepturile și obligațiile respective ale părților în cauză nu sunt clare, în cazurile în care s-a încercat mascarea relațiilor de muncă sau în cazurile în care există inadecvări sau limitări în cadrul legal sau în interpretarea sau aplicarea acestuia și

Având în vedere că există situații în care aranjamentele contractuale pot avea ca efect privarea lucrătorilor de protecția care li se cuvine și

Recunoscând că îndrumarea internațională a statelor membre joacă un rol important în atingerea acestei protecții prin intermediul practicii și legislației naționale și că o astfel de îndrumare trebuie să rămână relevantă în timp și

Recunoscând și faptul că o astfel de protecție ar trebui să fie accesibilă tuturor, în special lucrătorilor vulnerabili și că ar trebui să se bazeze pe o legislație eficientă și cuprinzătoare, cu rezultate prompte și care să încurajeze conformarea voluntară și

Recunoscând că politicile naționale ar trebui să fie rezultatul consultării cu partenerii sociali și că ar trebui să ofere îndrumare părților în cauză la locul de muncă și

Recunoscând că politicile naționale ar trebui să promoveze creșterea economică, crearea locurilor de muncă și munca decentă și

Având în vedere că economia globalizată a crescut mobilitatea lucrătorilor care au nevoie de protecție, cel puțin împotriva sustragerii de la protecția națională prin alegerea legislației și

Având în vedere că, în cadrul prevederilor transnaționale referitoare la servicii, este important a se stabili cine este considerat lucrător într-o relație de muncă, ce drepturi are lucrătorul și cine este angajatorul și

Având în vedere că dificultățile în ceea ce privește stabilirea existenței unei relații de muncă pot crea probleme serioase pentru lucrătorii în cauză, comunitățile acestora și societate și

Având în vedere că nesiguranța legată de o relație de muncă trebuie să fie abordată de așa manieră încât să garanteze o competiție corectă și o protecție eficientă a lucrătorilor într-o relație de muncă într-o modalitate potrivită cu legislația și practica națională și

Având în vedere toate normele internaționale de muncă relevante, în special cele care abordează situația particulară a femeilor, precum și cele referitoare la domeniul relațiilor de muncă și

Decizând să adopte anumite propuneri referitoare la relațiile de muncă, care este cel de-al 5-lea punct pe agenda sesiunii și

Hotărându-se că aceste propuneri trebuie să ia forma unei Recomandări;

Adoptă azi, 15 iunie 2006, Recomandarea privind relațiile de muncă din 2006.

I. POLITICA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA LUCRĂTORILOR AFLAȚI ÎNTR-O RELAȚIE DE MUNCĂ

1. Statele membre ar trebui să formuleze și să aplice o politică națională pentru revizuirea la anumite intervale, dacă este cazul, clarificarea și adaptarea scopului reglementărilor și legilor relevante în vederea garantării unei protecții eficiente a lucrătorilor care prestează o muncă în contextul unei relații de muncă.

2. Natura și nivelul protecției acordate lucrătorilor în cadrul relațiilor de muncă ar trebui să fie definite de legislația sau practicile naționale sau de către amândouă, ținând cont de normele internaționale ale muncii. Astfel de legi sau practici, inclusiv elementele care țin de sfera de cuprindere, acoperirea și responsabilitatea pentru implementare ar trebui să fie clare și adecvate pentru a asigura o protecție eficientă a lucrătorilor într-o relație de muncă.

3. Politicile naționale ar trebui să fie formulate și implementate în conformitate cu legislația națională și prin consultarea cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative.

4. Politicile naționale ar trebui să includă cel puțin următoarele măsuri:

(a) oferirea unei îndrumări părților implicate, mai ales pentru angajatori și lucrători, în ceea ce privește stabilirea efectivă a existenței unei relații de muncă și cu privire la distincția între lucrătorii independenți și ceilalți lucrători;

(b) combaterea relațiilor de muncă mascate, de exemplu în contextul altor relații care pot include folosirea altor forme contractuale care ascund statutul legal real, ținând seama de faptul că relațiile de muncă mascate apar atunci când angajatorul îl tratează pe un individ altfel decât ca pe un angajat, într-o manieră care ascunde adevăratul statut legal al acestuia și aceste situații pot apărea atunci când aranjamentele contractuale au ca efect privarea lucrătorilor de protecția la care sunt îndreptățiți;

(c) asigurarea standardelor aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale, inclusiv cele care implică mai multe părți, astfel încât lucrătorii angajați să beneficieze de protecția la care sunt îndreptățiți;

(d) asigurarea certitudinii că standardele aplicabile tuturor formelor de aranjamente contractuale stabilesc cine este reponsabil pentru protecția pe care acestea o includ;

(e) oferirea accesului celor interesați, în special lucrătorilor și angajatorilor, la proceduri adecvate, ieftine, rapide, corecte și eficiente și mecanisme pentru rezolvarea disputelor în ceea ce privește existența unei relații de muncă și a termenilor acesteia ;

(f) asigurarea conformității cu reglementările și legislația referitoare la relațiile de muncă și aplicarea efectivă a acestora; și

(g) oferirea unei formări adecvate în domenii ca normele internaționale ale muncii, comparații și studii de caz pentru juriști, judecători, mediatori, inspectori de muncă și alte persoane responsabile pentru rezolvarea disputelor și întărirea normelor și legilor naționale în domeniul ocupării.

5. Statele membre trebuie să țină cont, în mod deosebit, în cadrul politicilor lor naționale, de asigurarea protecției efective a lucrătorilor afectați de existența unei relații de muncă, inclusiv femeile care lucrează, precum și cei mai vulnerabili lucrători, tinerii lucrători, lucrătorii vârstnici, cei care lucrează în economia informală, lucrătorii migranți și lucrătorii cu dizabilități.

6. Statele membre ar trebui:

(a) să țină cont, în mod special, în cadrul politicilor naționale, de abordarea dimensiunii de gen în anumite ocupații și sectoare în care predomină femeile și unde există o proporție ridicată a mascării relațiilor de muncă sau unde există o lipsă a clarității relațiilor de muncă; și

(b) să aibă politici clare în domeniul egalității de șanse și o mai bună aplicare a legilor și aranjamentelor relevante la nivel național, astfel încât dimensiunea de gen să fie abordată într-un mod eficient.

7. În contextul circulației transnaționale a lucrătorilor:

(a) în definirea politicilor naționale pentru agricultură, un stat membru ar trebui, după consultarea cu cele mai reprezentative organizațiile de angajatori și lucrători, să adopte măsurile adecvate care intră în jurisdicția sa și, dacă este cazul, în colaborare cu celelalte state membre, pentru a oferi protecție efectivă și pentru a preveni abuzurile asupra lucrătorilor migranți pe teritoriul său care pot fi afectați de nesiguranța existenței unei relații de muncă;

(b) când lucrătorii sunt recrutați într-o țară pentru a munci în altă țară, statele membre în cauză pot încheia acorduri bilaterale pentru a preveni abuzurile și practicile frauduloase care au drept scop sustragerea de la aranjamentele existente pentru protecția lucrătorilor în contextul unei relații de muncă.

8. Politicile naționale pentru protecția lucrătorilor în relațiile de muncă ar trebui să nu interfereze cu adevăratele relații civile și comerciale și în același timp să ofere asigurarea că indivizii într-o relație de muncă beneficiază de protecția la care sunt îndreptățiți.

II. STABILIREA EXISTENȚEI UNEI RELAȚII DE MUNCĂ

9. În sprijinul politicilor naționale de protecție a lucrătorilor în relațiile de muncă, stabilirea existenței unor astfel de relații trebuie să se ghideze, mai întâi după faptele legate de prestarea muncii și remunerația lucrătorului, în ciuda modalității în care este caracterizată relația într-un aranjament contrar, contractual sau de alt gen, care va fi fost încheiat între părți.

10. Statele membre ar trebui să promoveze metode clare pentru îndrumarea lucrătorilor și angajatorilor în stabilirea existenței unei relații de muncă.

11. În scopul facilitării determinării existenței unei relații de muncă, statele membre ar trebui, în cadrul politicilor lor naționale la care se face referire în prezenta Recomandare, să aibă în vedere posibilitatea următoarelor:

(a) să acorde unui număr mare de mijloace pentru stabilirea existenței unei relații de muncă;

(b) să ia măsuri pentru oferirea prezumției legale că o relație de muncă există dacă unul sau mai mulți indicatori relevanți sunt prezenți; și

(c) să stabilească, ca urmare a consultărilor cu organizațiile cele mai reprezentative ale patronatelor și sindicatelor faptul că lucrătorii cu anumite caracteristici din sectoare generale sau speciale trebuie să fie considerați fie angajați, fie lucrători independenți.

12. În sprijinul politicilor naționale la care se face referire în prezenta Recomandare, statele membre pot să aibă în vedere definirea clară a condițiilor aplicate pentru determinarea existenței unei relații de muncă, de exemplu subordonarea sau dependența.

13. Statele membre ar trebui să aibă în vedere posibilitatea definirii în cadrul reglementărilor sau legislației lor naționale, sau prin alte modalități, a indicatorilor specifici existenței unei relații de muncă. Acești indicatori ar putea include:

(a) faptul că munca: este prestată potrivit instrucțiunilor și sub controlul altei părți; implică integrarea lucrătorului în organizația întreprinderii; este prestată numai sau în principal în beneficiul altei persoane; trebuie prestată personal de către lucrător; este prestată în cadrul orelor de program sau la locul de muncă specificate sau asupra cărora s-a cazut de acord de către partea care solicită munca; are o durată determinată și o anumită continuitate; necesită disponibilitatea lucrătorului; sau implică procurarea de unelte, materiale și utilaje de către partea care solicită munca;

(b) plata periodică a remunerației lucrătorului; faptul că o astfel de remunerație constituie singura sau principala sursă de venit a lucrătorului; prevederi privind plata în natură, precum mâncare, cazare sau transport; recunoașterea drepturilor precum odihna săptămânală și sărbătorile anuale; plata de către partea care solicită munca a transportului pentru a-și desfășura munca; sau absența riscurilor financiare pentru lucrător.

14. Soluționarea disputelor privind existența și termenii unei relații de muncă ar trebui să fie în sarcina unor instanțe care se ocupă de relațiile de muncă, a altor instanțe sau a altor autorități de arbitraj la care lucrătorii și angajatorii au acces direct potrivit legislației sau practicii naționale.

15. Autoritatea competentă trebuie să adopte măsurile necesare pentru a asigura respectarea implementării legilor și reglementărilor referitoare la relațiile de muncă cu privire la diverse aspecte avute în vedere în textul prezentei Recomandări, de exemplu, prin intermediul inspecției muncii și colaborarea acestora cu administrația de securitate socială și cu autoritățile fiscale.

16. Referitor la relațiile de muncă, administrațiile de muncă naționale și serviciile asociate acestora trebuie să monitorizeze în mod periodic respectarea aplicării programelor și proceselor lor. O atenție specială ar trebui acordată ocupațiilor și sectoarelor în care o proporție ridicată dintre lucrători este reprezentată de femei.

17. Statele membre ar trebui să conceapă, ca parte a politicilor lor naționale la care se face referire în prezenta Recomandare, măsuri efective care să aibă drept scop înlăturarea stimulentei care conduc la mascarea relațiilor de muncă.

18. Ca parte a politicilor naționale, statele membre trebuie să promoveze rolul negocierilor colective și al dialogului social ca mijloace, printre altele, de a găsi soluții la problemele legate de domeniul relațiilor de muncă la nivel național.

III. MONITORIZARE ȘI IMPLEMENTARE

19. Statele membre ar trebui să stabilească un mecanism potrivit sau să folosească unul existent în vederea monitorizării dezvoltării în domeniul pieței muncii și al organizării muncii și pentru formularea recomandărilor în ceea ce privește adoptarea și implementarea măsurilor referitoare la relațiile de muncă în cadrul politicilor naționale.

20. Organizațiile cele mai reprezentative ale lucrătorilor și angajatorilor ar trebui să fie reprezentate, în mod egal, în cadrul mecanismului de monitorizare a dezvoltării în domeniul pieței muncii și al organizării muncii. În plus, aceste organizații trebuie să fie consultate de câte ori este necesar și oricând este posibil sau util, în baza rapoartelor experților și studiilor tehnice.

21. Statele membre ar trebui, în măsura posibilului, să adune informații și date statistice și să facă cercetări asupra schimbărilor în modelele și structura muncii la nivel național și sectorial, având în vedere distribuția bărbaților și femeilor și alți factori relevanți.

22. Statele membre ar trebui să stabilească mecanisme specifice naționale pentru a se asigura de faptul că relațiile de muncă pot fi efectiv identificate în cadrul prevederilor transnaționale privind serviciile. Trebuie acordată atenție și dezvoltării sistematice a contactului și schimbului de informații despre acest subiect cu alte state.

IV. PARAGRAFUL FIANL

23. Prezenta Recomandare nu revizuieste Recomandarea nr. 188/1997 privind agențiile de ocupare private și nici Convenția nr. 181/1997 privind agențiile de ocupare private.

C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006

Convention concerning the promotional framework for occupational safety and health (Note: Date of coming into force:)

Convention: C187

Place: Geneva

Date of adoption: 15.06.2006

Session of the Conference: 95

Subject classification: Occupational Safety and Health

Subject: **Occupational Safety and Health**

See the ratifications for this Convention

Display the document in: French Spanish

Status: Up-to-date instrument This Convention was adopted after 1985 and is considered up to date.

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 Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Recognizing the global magnitude of occupational injuries, diseases and deaths, and the need for further action to reduce them, and

Recalling that the protection of workers against sickness, disease and injury arising out of employment is among the objectives of the International Labour Organization as set out in its Constitution, and

Recognizing that occupational injuries, diseases and deaths have a negative effect on productivity and on economic and social development, and

Noting paragraph III(g) of the Declaration of Philadelphia, which provides that the International Labour Organization has the solemn obligation to further among the nations of the world programmes which will achieve adequate protection for the life and health of workers in all occupations, and

Mindful of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up, 1998, and

Noting the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and other instruments of the International Labour Organization relevant to the promotional framework for occupational safety and health, and

Recalling that the promotion of occupational safety and health is part of the International Labour Organization's agenda of decent work for all, and

Recalling the Conclusions concerning ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health - a global strategy, adopted by the International Labour Conference at its 91st Session (2003), in particular relating to ensuring that priority be given to occupational safety and health in national agendas, and

Stressing the importance of the continuous promotion of a national preventative safety and health culture, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Convention, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006.

I. DEFINITIONS

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term ***national policy*** refers to the national policy on occupational safety and health and the working environment developed in accordance with the principles of Article 4 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155);

(b) the term ***national system for occupational safety and health*** or ***national system*** refers to the infrastructure which provides the main framework for implementing the national policy and national programmes on occupational safety and health;

(c) the term ***national programme on occupational safety and health*** or ***national programme*** refers to any national programme that includes objectives to be achieved in a predetermined time frame, priorities and means of action formulated to improve occupational safety and health, and means to assess progress;

(d) the term ***a national preventative safety and health culture*** refers to a culture in which the right to a safe and healthy working environment is respected at all levels, where government, employers and workers actively participate in securing a safe and healthy working environment through a system of defined rights, responsibilities and duties, and where the principle of prevention is accorded the highest priority.

II. OBJECTIVE

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall promote continuous improvement of occupational safety and health to prevent occupational injuries, diseases and deaths, by the development, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, of a national policy, national system and national programme.

2. Each Member shall take active steps towards achieving progressively a safe and healthy working environment through a national system and national programmes on occupational safety and health by taking into account the principles set out in instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health.

3. Each Member, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall periodically consider what measures could be taken to ratify relevant occupational safety and health Conventions of the ILO.

III. NATIONAL POLICY

Article 3

1. Each Member shall promote a safe and healthy working environment by formulating a national policy.

2. Each Member shall promote and advance, at all relevant levels, the right of workers to a safe and healthy working environment.

3. In formulating its national policy, each Member, in light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organizations of employers and workers, shall promote basic principles such as assessing occupational risks or hazards; combating occupational risks or hazards at source; and developing a national preventative safety and health culture that includes information, consultation and training.

IV. NATIONAL SYSTEM

Article 4

1. Each Member shall establish, maintain, progressively develop and periodically review a national system for occupational safety and health, in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

2. The national system for occupational safety and health shall include among others:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) an authority or body, or authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including systems of inspection; and

(d) arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures.

3. The national system for occupational safety and health shall include, where appropriate:

(a) a national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(b) information and advisory services on occupational safety and health;

- (c) the provision of occupational safety and health training;
- (d) occupational health services in accordance with national law and practice;
- (e) research on occupational safety and health;
- (f) a mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases, taking into account relevant ILO instruments;
- (g) provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and
- (h) support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

V. NATIONAL PROGRAMME

Article 5

1. Each Member shall formulate, implement, monitor, evaluate and periodically review a national programme on occupational safety and health in consultation with the most representative organizations of employers and workers.
2. The national programme shall:
 - (a) promote the development of a national preventative safety and health culture;
 - (b) contribute to the protection of workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in accordance with national law and practice, in order to prevent occupational injuries, diseases and deaths and promote safety and health in the workplace;
 - (c) be formulated and reviewed on the basis of analysis of the national situation regarding occupational safety and health, including analysis of the national system for occupational safety and health;
 - (d) include objectives, targets and indicators of progress; and
 - (e) be supported, where possible, by other complementary national programmes and plans which will assist in achieving progressively a safe and healthy working environment.
3. The national programme shall be widely publicized and, to the extent possible, endorsed and launched by the highest national authorities.

VI. FINAL PROVISIONS

Article 6

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 7

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

Article 8

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 9

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 10

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 denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification 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 11

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 denunciations that have been registered.

Article 12

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 13

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 9 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 14

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

Cross references

Conventions: C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981

Recommendations: R164 Occupational Safety and Health Recommendation, 1981

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour Standards
Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)
Disclaimer
webinfo@ilo.org

C187 Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Convention concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (Note: Date d'entrée en vigueur: 00:00:0000.)

Lieu: Genève

Date d'adoption: 15:06:2006

Session de la Conférence: 95

Sujet: **Sécurité et santé au travail**

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Reconnaissant l'ampleur à l'échelle mondiale des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail et la nécessité de poursuivre l'action pour les réduire;

Rappelant que la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail figure parmi les buts de l'Organisation internationale du Travail tels qu'énoncés dans sa Constitution;

Reconnaissant que les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail nuisent à la productivité et au développement économique et social;

Notant le paragraphe III g) de la Déclaration de Philadelphie, qui prévoit que l'Organisation internationale du Travail a l'obligation solennelle de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations;

Gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998;

Notant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et les autres instruments de l'Organisation internationale du Travail pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail;

Rappelant que la promotion de la sécurité et de la santé au travail est un élément du programme de l'Organisation internationale du Travail pour un travail décent pour tous;

Rappelant les conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail - une stratégie globale, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91e session (2003), en particulier en ce qui concerne le but de veiller à ce que la sécurité et la santé au travail bénéficient d'une priorité au niveau national;

Soulignant l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

I. DÉFINITIONS

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression **politique nationale** désigne la politique nationale relative à la sécurité et la santé au travail et au milieu de travail définie conformément aux principes de l'article 4 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- b) l'expression **système national de sécurité et de santé au travail** ou **système national** désigne l'infrastructure qui constitue le cadre principal pour la mise en œuvre de la politique nationale et des programmes nationaux de sécurité et de santé au travail;
- c) l'expression **programme national de sécurité et de santé au travail** ou **programme national** désigne tout programme national qui inclut des objectifs à réaliser selon un calendrier prédéterminé, des priorités et des moyens d'action établis en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que des moyens permettant d'évaluer les progrès;
- d) l'expression **culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé** désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

II. OBJECTIF

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et

maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national.

2. Tout Membre doit prendre des mesures actives en vue de réaliser progressivement un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système national et de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, en tenant compte des principes énoncés dans les instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

3. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, considérer périodiquement quelles mesures pourraient être prises pour ratifier les conventions pertinentes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail.

III. POLITIQUE NATIONALE

Article 3

1. Tout Membre doit promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, en élaborant à cette fin une politique nationale.

2. Tout Membre doit promouvoir et faire progresser, à tous les niveaux concernés, le droit des travailleurs à un milieu de travail sûr et salubre.

3. Lors de l'élaboration de sa politique nationale, tout Membre doit promouvoir, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des principes de base tels que les suivants: évaluer les risques ou les dangers imputables au travail; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation.

IV. SYSTÈME NATIONAL

Article 4

1. Tout Membre doit établir, maintenir, développer progressivement et réexaminer périodiquement un système national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres:

a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;

b) une autorité ou un organisme, ou des autorités ou des organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;

c) des mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris des systèmes d'inspection;

d) des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail.

3. Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu:

a) un organe tripartite consultatif national ou des organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;

b) des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;

c) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;

d) des services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;

e) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;

f) un mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;

g) des dispositions en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;

h) des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.

V. PROGRAMME NATIONAL

Article 5

1. Tout Membre doit élaborer, mettre en uvre, contrôler, évaluer et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité et de santé au travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Le programme national doit:

a) promouvoir le développement d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;

b) contribuer à la protection des travailleurs en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales, en vue de prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail et de promouvoir la sécurité et la santé sur le lieu de travail;

c) être élaboré et réexaminé sur la base d'une analyse de la situation nationale en matière de sécurité et de santé au travail comportant une analyse du système national de sécurité et de santé au travail;

d) comporter des objectifs, des cibles et des indicateurs de progrès;

e) être soutenu, si possible, par d'autres programmes et plans nationaux complémentaires qui aideront à atteindre progressivement l'objectif d'un milieu de travail sûr et salubre.

3. Le programme national doit être largement diffusé et, dans la mesure du possible, appuyé et lancé par les plus hautes autorités nationales.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 6

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 8

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international

du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation ne prend effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Cross references

Conventions: C155 Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Recommandations: R164 Recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

Déni de responsabilité

webinfo@ilo.org

R197 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006

Recommendation concerning the promotional framework for occupational safety and health
Recommendation: R197
Place: Geneva
Session of the Conference: 95
Date of adoption: 15:06:2006
Subject classification: Occupational Safety and Health
Subject: **Occupational Safety and Health**
Display the document in: French Spanish
Status: Up-to-date instrument This Recommendation was adopted after 1985 and is considered up to date.

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 Ninety-fifth Session on 31 May 2006,

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to occupational safety and health, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (hereinafter referred to as "the Convention");

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY

1. The national policy formulated under Article 3 of the Convention should take into account Part II of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), as well as the relevant rights, duties and responsibilities of workers, employers and governments in that Convention.

II. NATIONAL SYSTEM

2. In establishing, maintaining, progressively developing and periodically reviewing the national system for occupational safety and health defined in Article 1(b) of the Convention, Members:

(a) should take into account the instruments of the International Labour Organization (ILO) relevant to the promotional framework for occupational safety and health listed in the Annex to this Recommendation, in particular the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) and the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129); and

(b) may extend the consultations provided for in Article 4(1) of the Convention to other interested parties.

3. With a view to preventing occupational injuries, diseases and deaths, the national

system should provide appropriate measures for the protection of all workers, in particular, workers in high-risk sectors, and vulnerable workers such as those in the informal economy and migrant and young workers.

4. Members should take measures to protect the safety and health of workers of both genders, including the protection of their reproductive health.

5. In promoting a national preventative safety and health culture as defined in Article 1(d) of the Convention, Members should seek:

(a) to raise workplace and public awareness on occupational safety and health through national campaigns linked with, where appropriate, workplace and international initiatives;

(b) to promote mechanisms for delivery of occupational safety and health education and training, in particular for management, supervisors, workers and their representatives and government officials responsible for safety and health;

(c) to introduce occupational safety and health concepts and, where appropriate, competencies, in educational and vocational training programmes;

(d) to facilitate the exchange of occupational safety and health statistics and data among relevant authorities, employers, workers and their representatives;

(e) to provide information and advice to employers and workers and their respective organizations and to promote or facilitate cooperation among them with a view to eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks;

(f) to promote, at the level of the workplace, the establishment of safety and health policies and joint safety and health committees and the designation of workers' occupational safety and health representatives, in accordance with national law and practice; and

(g) to address the constraints of micro-enterprises and small and medium-sized enterprises and contractors in the implementation of occupational safety and health policies and regulations, in accordance with national law and practice.

6. Members should 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).

III. NATIONAL PROGRAMME

7. The national programme on occupational safety and health as defined in Article 1(c) of the Convention should be based on principles of assessment and management of hazards and risks, in particular at the workplace level.

8. The national programme should identify priorities for action, which should be periodically reviewed and updated.

9. In formulating and reviewing the national programme, Members may extend the consultations provided for in Article 5(1) of the Convention to other interested parties.

10. With a view to giving effect to the provisions of Article 5 of the Convention, the national programme should actively promote workplace prevention measures and activities that include the participation of employers, workers and their representatives.

11. The national programme on occupational safety and health should be coordinated, where appropriate, with other national programmes and plans, such as those relating to public health and economic development.

12. In formulating and reviewing the national programme, Members should take into account the instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation, without prejudice to their obligations under Conventions that they have ratified.

IV. NATIONAL PROFILE

13. Members should prepare and regularly update a national profile which summarizes the existing situation on occupational safety and health and the progress made towards achieving a safe and healthy working environment. The profile should be used as a basis for formulating and reviewing the national programme.

14. (1) The national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, as applicable:

(a) laws and regulations, collective agreements where appropriate, and any other relevant instruments on occupational safety and health;

(b) the authority or body, or the authorities or bodies, responsible for occupational safety and health, designated in accordance with national law and practice;

(c) the mechanisms for ensuring compliance with national laws and regulations, including the systems of inspection;

(d) the arrangements to promote, at the level of the undertaking, cooperation between management, workers and their representatives as an essential element of workplace-related prevention measures;

(e) the national tripartite advisory body, or bodies, addressing occupational safety and health issues;

(f) the information and advisory services on occupational safety and health;

(g) the provision of occupational safety and health training;

(h) the occupational health services in accordance with national law and practice;

(i) research on occupational safety and health;

(j) the mechanism for the collection and analysis of data on occupational injuries and diseases and their causes, taking into account relevant ILO instruments;

(k) the provisions for collaboration with relevant insurance or social security schemes covering occupational injuries and diseases; and

(l) the support mechanisms for a progressive improvement of occupational safety and health conditions in micro-enterprises, in small and medium-sized enterprises and in the informal economy.

(2) In addition, the national profile on occupational safety and health should include information on the following elements, where appropriate:

(a) coordination and collaboration mechanisms at national and enterprise levels, including national programme review mechanisms;

(b) technical standards, codes of practice and guidelines on occupational safety and health;

(c) educational and awareness-raising arrangements, including promotional initiatives;

(d) specialized technical, medical and scientific institutions with linkages to various aspects of occupational safety and health, including research institutes and laboratories concerned with occupational safety and health;

(e) personnel engaged in the area of occupational safety and health, such as inspectors, safety and health officers, and occupational physicians and hygienists;

(f) occupational injury and disease statistics;

(g) occupational safety and health policies and programmes of organizations of employers and workers;

(h) regular or ongoing activities related to occupational safety and health, including international collaboration;

(i) financial and budgetary resources with regard to occupational safety and health; and

(j) data addressing demography, literacy, economy and employment, as available, as well as any other relevant information.

V. INTERNATIONAL COOPERATION AND EXCHANGE OF INFORMATION

15. The International Labour Organization should:

(a) facilitate international technical cooperation on occupational safety and health with a view to assisting countries, particularly developing countries, for the following purposes:

(i) to strengthen their capacity for the establishment and maintenance of a national

preventative safety and health culture;

(ii) to promote a management systems approach to occupational safety and health; and

(iii) to promote the ratification, in the case of Conventions, and implementation of instruments of the ILO relevant to the promotional framework for occupational safety and health, listed in the Annex to this Recommendation;

(b) facilitate the exchange of information on national policies within the meaning of Article 1(a) of the Convention, on national systems and programmes on occupational safety and health, including on good practices and innovative approaches, and on the identification of new and emerging hazards and risks in the workplace; and

(c) provide information on progress made towards achieving a safe and healthy working environment.

VI. UPDATING OF THE ANNEX

16. The Annex to this Recommendation should be reviewed and updated by the Governing Body of the International Labour Office. Any revised annex so established shall be adopted by the Governing Body and shall replace the preceding annex after having been communicated to the Members of the International Labour Organization.

ANNEX

INSTRUMENTS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION RELEVANT TO THE PROMOTIONAL FRAMEWORK FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

I. CONVENTIONS

Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Radiation Protection Convention, 1960 (No. 115)

Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No. 120)

Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121)

Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

Occupational Cancer Convention, 1974 (No. 139)

Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)

Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No. 152)

Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

Asbestos Convention, 1986 (No. 162)

Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No. 167)

Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)

Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184)

Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

II. RECOMMENDATIONS

Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81)

Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82)

Protection of Workers' Health Recommendation, 1953 (No. 97)

Welfare Facilities Recommendation, 1956 (No. 102)

Radiation Protection Recommendation, 1960 (No. 114)

Workers' Housing Recommendation, 1961 (No. 115)

Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120)

Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121)

Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133)

Occupational Cancer Recommendation, 1974 (No. 147)

Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977 (No. 156)

Occupational Safety and Health (Dock Work) Recommendation, 1979 (No. 160)

Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)

Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171)

Asbestos Recommendation, 1986 (No. 172)

Safety and Health in Construction Recommendation, 1988 (No. 175)

Chemicals Recommendation, 1990 (No. 177)

Prevention of Major Industrial Accidents Recommendation, 1993 (No. 181)

Safety and Health in Mines Recommendation, 1995 (No. 183)

Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192)

List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour Standards
Department (NORMES) by email:**

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

Disclaimer

webinfo@ilo.org

R197 Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Recommandation concernant le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail

Lieu: Genève

Session de la Conférence: 95

Date d'adoption: 15:06:2006

Sujet: **Sécurité et santé au travail**

Afficher le document en: Anglais Espagnol

Statut: Instrument à jour Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité et la santé au travail, question qui constitue le quatrième 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 le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (ci-après "la convention"),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

I. POLITIQUE NATIONALE

1. La politique nationale élaborée en vertu de l'article 3 de la convention devrait tenir compte de la partie II de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, ainsi que des droits, obligations et responsabilités pertinents des travailleurs, des employeurs et des gouvernements figurant dans cette convention.

II. SYSTÈME NATIONAL

2. Lors de l'établissement, du maintien, du développement progressif et du réexamen périodique du système national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 b) de la convention, les Membres:

a) devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail énumérés dans l'annexe à la présente recommandation, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969;

b) peuvent étendre les consultations prévues à l'article 4 (1) de la convention à d'autres parties intéressées.

3. En vue de la prévention des lésions et maladies professionnelles et des décès imputables au travail, le système national devrait prévoir des mesures appropriées pour la protection de tous les travailleurs, en particulier les travailleurs dans les secteurs à haut risque ainsi que les travailleurs vulnérables, tels que ceux de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les jeunes travailleurs.

4. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique.

5. Dans le cadre de la promotion d'une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé telle que définie à l'article 1 d) de la convention, les Membres devraient chercher:

a) à accroître la sensibilisation, au niveau du lieu de travail et dans le public, aux questions de sécurité et de santé au travail par des campagnes nationales, liées, le cas échéant, aux initiatives sur le lieu de travail et aux initiatives internationales;

b) à promouvoir des mécanismes permettant de dispenser l'éducation et la formation à la sécurité et à la santé au travail, en particulier pour la direction, les cadres, les travailleurs et leurs représentants et les fonctionnaires chargés de la sécurité et de la santé;

c) à introduire les notions et, s'il y a lieu, les compétences en matière de sécurité et de santé au travail dans les programmes d'enseignement et de formation professionnelle;

d) à faciliter l'échange de statistiques et de données sur la sécurité et la santé au travail entre les autorités compétentes, les employeurs, les travailleurs et leurs représentants;

e) à donner des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations respectives et à promouvoir ou faciliter la coopération entre eux en vue d'éliminer ou de réduire au minimum, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les dangers et les risques liés au travail;

f) à promouvoir, au niveau du lieu de travail, l'instauration de politiques en matière de sécurité et de santé au travail, la création de comités conjoints de sécurité et de santé et la désignation de représentants des travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales;

g) à s'attaquer aux contraintes que connaissent les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises de même que les sous-traitants dans la mise en œuvre des politiques et de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6. Les Membres devraient promouvoir une approche systémique de la gestion de la sécurité et de la santé au travail, telle que celle exposée dans les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001).

III. PROGRAMME NATIONAL

7. Le programme national de sécurité et de santé au travail défini à l'article 1 c) de la convention devrait être basé sur les principes de l'évaluation et de la gestion des dangers et des risques, en particulier au niveau du lieu de travail.
8. Le programme national devrait identifier les priorités d'action, qui devraient être réexaminées et mises à jour périodiquement.
9. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres peuvent étendre les consultations prévues à l'article 5 (1) de la convention à d'autres parties intéressées.
10. En vue de donner effet aux dispositions de l'article 5 de la convention, le programme national devrait promouvoir activement des mesures et activités de prévention sur le lieu de travail comportant la participation des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.
11. Le programme national de sécurité et de santé au travail devrait être coordonné, s'il y a lieu, avec les autres programmes et plans nationaux tels que ceux concernant la santé publique et le développement économique.
12. Lors de l'élaboration et du réexamen du programme national, les Membres devraient tenir compte des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation, sans préjudice des obligations qui leur incombent au titre des conventions qu'ils ont ratifiées.

IV. PROFIL NATIONAL

13. Les Membres devraient établir et mettre à jour de façon régulière un profil national qui dresse un bilan de la situation existante en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que des progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre. Ce profil devrait servir de base à l'élaboration et au réexamen du programme national.
14. (1) Le profil national de sécurité et de santé au travail devrait, le cas échéant, inclure des informations sur les éléments suivants:
 - a) la législation, les accords collectifs le cas échéant, et tout autre instrument pertinent en matière de sécurité et de santé au travail;
 - b) l'autorité ou l'organisme, ou les autorités ou les organismes, responsables aux fins de la sécurité et de la santé au travail, désignés conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - c) les mécanismes visant à assurer le respect de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection;

- d) les mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail;
 - e) l'organe tripartite consultatif national ou les organes tripartites consultatifs nationaux compétents en matière de sécurité et de santé au travail;
 - f) les services d'information et les services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail;
 - g) l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail;
 - h) les services de santé au travail conformément à la législation et à la pratique nationales;
 - i) la recherche en matière de sécurité et de santé au travail;
 - j) le mécanisme de collecte et d'analyse des données sur les lésions et maladies professionnelles et leurs causes, tenant compte des instruments pertinents de l'OIT;
 - k) les dispositions prises en vue d'une collaboration avec les régimes d'assurance ou de sécurité sociale couvrant les lésions et maladies professionnelles;
 - l) les mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les micro-entreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle.
- (2) En outre, le profil national de sécurité et de santé devrait, s'il y a lieu, inclure des informations sur les éléments suivants:
- a) les mécanismes de coordination et de collaboration au niveau national et au niveau de l'entreprise, y compris les mécanismes de réexamen du programme national;
 - b) les normes techniques, recueils de directives pratiques et principes directeurs sur la sécurité et la santé au travail;
 - c) les dispositifs d'éducation et de sensibilisation, y compris les initiatives à caractère promotionnel;
 - d) les organismes techniques, médicaux et scientifiques spécialisés ayant des liens avec divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, y compris les instituts de recherche et les laboratoires qui s'occupent de sécurité et de santé au travail;
 - e) le personnel engagé dans le secteur de la sécurité et de la santé au travail, comme les inspecteurs, les préposés à la sécurité et à la santé, et les médecins et hygiénistes du travail;

- f) les statistiques des lésions et maladies professionnelles;
- g) les politiques et programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de sécurité et de santé au travail;
- h) les activités régulières ou en cours en rapport avec la sécurité et la santé au travail, y compris la collaboration internationale;
- i) les ressources financières et budgétaires en matière de sécurité et de santé au travail;
- j) les données disponibles portant sur la démographie, l'alphabétisation, l'économie et l'emploi, ainsi que toute autre information utile.

V. COOPÉRATION INTERNATIONALE ET ÉCHANGE INTERNATIONAL D'INFORMATIONS

15. L'Organisation internationale du Travail devrait:

- a) faciliter la coopération technique internationale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail dans le but d'aider les pays, en particulier les pays en développement, aux fins de:
 - i) renforcer leurs capacités pour établir et maintenir une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé;
 - ii) promouvoir une approche systémique de gestion de la sécurité et de la santé au travail;
 - iii) promouvoir la ratification, s'agissant des conventions, et l'application des instruments de l'OIT pertinents pour le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail dont la liste figure en annexe à la présente recommandation;
- b) faciliter l'échange d'informations sur les politiques nationales au sens de l'article 1 a) de la convention, sur les systèmes et programmes nationaux de sécurité et de santé au travail, y compris sur les bonnes pratiques et les approches novatrices, et sur l'identification des dangers et risques nouveaux et émergents sur le lieu de travail;
- c) fournir des informations sur les progrès accomplis en vue de réaliser un milieu de travail sûr et salubre.

VI. MISE À JOUR DE L'ANNEXE

16. L'annexe à la présente recommandation devrait être réexaminée et mise à jour par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail. Toute nouvelle annexe ainsi établie sera adoptée par le Conseil d'administration et remplacera l'annexe précédente après sa communication aux Membres de l'Organisation internationale du Travail.

ANNEXE

INSTRUMENTS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
PERTINENTS POUR LE CADRE PROMOTIONNEL POUR LA SÉCURITÉ ET LA
SANTÉ AU TRAVAIL

I. CONVENTIONS

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960

Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964

Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974

Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985

Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988

Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993

Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995

Protocole de 1995 relatif à la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

II. RECOMMANDATIONS

- Recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Recommandation (n° 82) sur l'inspection du travail (mines et transports), 1947
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953
- Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956
- Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961
- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
- Recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974
- Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977
- Recommandation (n° 160) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979
- Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986
- Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990
- Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993
- Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995
- Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes

internationales du travail (NORMES) par courriel:
infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)
Déni de responsabilité
webinfo@ilo.org

R198 Employment Relationship Recommendation, 2006

Recommendation concerning the employment relationship

Recommendation: R198

Place: Geneva

Session of the Conference: 95

Date of adoption: 15.06.2006

Subject classification: Employment Services - Job Placement

Subject: **Employment policy and Promotion**

Display the document in: [French](#) [Spanish](#)

Status: Up-to-date instrument This Recommendation was adopted after 1985 and is considered up to date.

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 Ninety-fifth Session on 31 May 2006, and

Considering that there is protection offered by national laws and regulations and collective agreements which are linked to the existence of an employment relationship between an employer and an employee, and

Considering that laws and regulations, and their interpretation, should be compatible with the objectives of decent work, and

Considering that employment or labour law seeks, among other things, to address what can be an unequal bargaining position between parties to an employment relationship, and

Considering that the protection of workers is at the heart of the mandate of the International Labour Organization, and in accordance with principles set out in the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the Decent Work Agenda, and

Considering the difficulties of establishing whether or not an employment relationship exists in situations where the respective rights and obligations of the parties concerned are not clear, where there has been an attempt to disguise the employment relationship, or where inadequacies or limitations exist in the legal framework, or in its interpretation or application, and

Noting that situations exist where contractual arrangements can have the effect of depriving workers of the protection they are due, and

Recognizing that there is a role for international guidance to Members in achieving this protection through national law and practice, and that such guidance should remain relevant over time, and

Further recognizing that such protection should be accessible to all, particularly vulnerable workers, and should be based on law that is efficient, effective and comprehensive, with expeditious outcomes, and that encourages voluntary compliance, and

Recognizing that national policy should be the result of consultation with the social partners and should provide guidance to the parties concerned in the workplace, and

Recognizing that national policy should promote economic growth, job creation and decent work, and

Considering that the globalized economy has increased the mobility of workers who are in need of protection, at least against circumvention of national protection by choice of law, and

Noting that, in the framework of transnational provision of services, it is important to establish who is considered a worker in an employment relationship, what rights the worker has, and who the employer is, and

Considering that the difficulties in establishing the existence of an employment relationship may create serious problems for those workers concerned, their communities, and society at large, and

Considering that the uncertainty as to the existence of an employment relationship needs to be addressed to guarantee fair competition and effective protection of workers in an employment relationship in a manner appropriate to national law or practice, and

Noting all relevant international labour standards, especially those addressing the particular situation of women, as well as those addressing the scope of the employment relationship, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the employment relationship, 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 fifteenth day of June of the year two thousand and six the following Recommendation, which may be cited as the Employment Relationship Recommendation, 2006.

I. NATIONAL POLICY OF PROTECTION FOR WORKERS IN AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

1. Members should formulate and apply a national policy for reviewing at appropriate intervals and, if necessary, clarifying and adapting the scope of relevant laws and regulations, in order to guarantee effective protection for workers who perform work in the context of an employment relationship.

2. The nature and extent of protection given to workers in an employment relationship should be defined by national law or practice, or both, taking into account relevant international labour standards. Such law or practice, including those elements pertaining to scope, coverage and responsibility for implementation, should be clear and adequate to ensure effective protection for workers in an employment relationship.

3. National policy should be formulated and implemented in accordance with national law and practice in consultation with the most representative organizations of employers and workers.

4. National policy should at least include measures to:

- (a) provide guidance for the parties concerned, in particular employers and workers, on effectively establishing the existence of an employment relationship and on the distinction between employed and self-employed workers;
- (b) combat disguised employment relationships in the context of, for example, other relationships that may include the use of other forms of contractual arrangements that hide the true legal status, noting that a disguised employment relationship occurs when the employer treats an individual as other than an employee in a manner that hides his or her true legal status as an employee, and that situations can arise where contractual arrangements have the effect of depriving workers of the protection they are due;
- (c) ensure standards applicable to all forms of contractual arrangements, including those involving multiple parties, so that employed workers have the protection they are due;
- (d) ensure that standards applicable to all forms of contractual arrangements establish who is responsible for the protection contained therein;
- (e) provide effective access of those concerned, in particular employers and workers, to appropriate, speedy, inexpensive, fair and efficient procedures and mechanisms for settling disputes regarding the existence and terms of an employment relationship;
- (f) ensure compliance with, and effective application of, laws and regulations concerning the employment relationship; and
- (g) provide for appropriate and adequate training in relevant international labour standards, comparative and case law for the judiciary, arbitrators, mediators, labour inspectors, and other persons responsible for dealing with the resolution of disputes and enforcement of national employment laws and standards.

5. Members should take particular account in national policy to ensure effective protection to workers especially affected by the uncertainty as to the existence of an employment relationship, including women workers, as well as the most vulnerable workers, young workers, older workers, workers in the informal economy, migrant workers and workers with disabilities.

6. Members should:

- (a) take special account in national policy to address the gender dimension in that women workers predominate in certain occupations and sectors where there is a high proportion of disguised employment relationships, or where there is a lack of clarity of an employment relationship; and
- (b) have clear policies on gender equality and better enforcement of the relevant laws and agreements at national level so that the gender dimension can be effectively addressed.

7. In the context of the transnational movement of workers:

(a) in framing national policy, a Member should, after consulting the most representative organizations of employers and workers, consider adopting appropriate measures within its jurisdiction, and where appropriate in collaboration with other Members, so as to provide effective protection to and prevent abuses of migrant workers in its territory who may be affected by uncertainty as to the existence of an employment relationship;

(b) where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned may consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices which have as their purpose the evasion of the existing arrangements for the protection of workers in the context of an employment relationship.

8. National policy for protection of workers in an employment relationship should not interfere with true civil and commercial relationships, while at the same time ensuring that individuals in an employment relationship have the protection they are due.

II. DETERMINATION OF THE EXISTENCE OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

9. For the purposes of the national policy of protection for workers in an employment relationship, the determination of the existence of such a relationship should be guided primarily by the facts relating to the performance of work and the remuneration of the worker, notwithstanding how the relationship is characterized in any contrary arrangement, contractual or otherwise, that may have been agreed between the parties.

10. Members should promote clear methods for guiding workers and employers as to the determination of the existence of an employment relationship.

11. For the purpose of facilitating the determination of the existence of an employment relationship, Members should, within the framework of the national policy referred to in this Recommendation, consider the possibility of the following:

(a) allowing a broad range of means for determining the existence of an employment relationship;

(b) providing for a legal presumption that an employment relationship exists where one or more relevant indicators is present; and

(c) determining, following prior consultations with the most representative organizations of employers and workers, that workers with certain characteristics, in general or in a particular sector, must be deemed to be either employed or self-employed.

12. For the purposes of the national policy referred to in this Recommendation, Members may consider clearly defining the conditions applied for determining the existence of an employment relationship, for example, subordination or dependence.

13. Members should consider the possibility of defining in their laws and regulations, or by other means, specific indicators of the existence of an employment relationship. Those indicators might include:

(a) the fact that the work: is carried out according to the instructions and under the control

of another party; involves the integration of the worker in the organization of the enterprise; is performed solely or mainly for the benefit of another person; must be carried out personally by the worker; is carried out within specific working hours or at a workplace specified or agreed by the party requesting the work; is of a particular duration and has a certain continuity; requires the worker's availability; or involves the provision of tools, materials and machinery by the party requesting the work;

(b) periodic payment of remuneration to the worker; the fact that such remuneration constitutes the worker's sole or principal source of income; provision of payment in kind, such as food, lodging or transport; recognition of entitlements such as weekly rest and annual holidays; payment by the party requesting the work for travel undertaken by the worker in order to carry out the work; or absence of financial risk for the worker.

14. The settlement of disputes concerning the existence and terms of an employment relationship should be a matter for industrial or other tribunals or arbitration authorities to which workers and employers have effective access in accordance with national law and practice.

15. The competent authority should adopt measures with a view to ensuring respect for and implementation of laws and regulations concerning the employment relationship with regard to the various aspects considered in this Recommendation, for example, through labour inspection services and their collaboration with the social security administration and the tax authorities. 16. In regard to the employment relationship, national labour administrations and their associated services should regularly monitor their enforcement programmes and processes. Special attention should be paid to occupations and sectors with a high proportion of women workers.

17. Members should develop, as part of the national policy referred to in this Recommendation, effective measures aimed at removing incentives to disguise an employment relationship.

18. As part of the national policy, Members should promote the role of collective bargaining and social dialogue as a means, among others, of finding solutions to questions related to the scope of the employment relationship at the national level.

III. MONITORING AND IMPLEMENTATION

19. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in the labour market and the organization of work, and for formulating advice on the adoption and implementation of measures concerning the employment relationship within the framework of the national policy.

20. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in the labour market and the organization of work. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

21. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on changes in the patterns and structure of work at the national and

sectoral levels, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

22. Members should establish specific national mechanisms in order to ensure that employment relationships can be effectively identified within the framework of the transnational provision of services. Consideration should be given to developing systematic contact and exchange of information on the subject with other States.

IV. FINAL PARAGRAPH

23. This Recommendation does not revise the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188), nor can it revise the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181).

Cross references

Conventions: C181 Private Employment Agencies Convention, 1997

Recommendations: R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997

[ILO Home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Universal Query](#) [NATLEX](#)

**For further information, please contact the International Labour Standards
Department (NORMES) by email:
infonorm@ilo.org**

Copyright © 2006 International Labour Organization (ILO)

Disclaimer

webinfo@ilo.org

R198 Recommandation sur la relation de travail, 2006

Recommandation concernant la relation de travail, 2006

Lieu: Genève

Session de la Conférence: 95

Date d'adoption: 15:06:2006

Sujet: **Politique et promotion de l'emploi**

Afficher le document en: Anglais Espagnol

Statut: Instrument à jour Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

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 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;

Considérant que la législation nationale et les conventions collectives offrent une protection qui est liée à l'existence d'une relation de travail entre un employeur et un salarié;

Considérant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec les objectifs du travail décent;

Considérant que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail;

Considérant que la protection des travailleurs est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail, et conforme aux principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et à l'Agenda du travail décent;

Considérant les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obligations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent des insuffisances ou des limites;

Notant qu'il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;

Reconnaissant que les orientations internationales s'adressant aux Etats Membres ont un rôle à jouer pour les aider à assurer cette protection par la législation et la pratique nationales, et que ces orientations devraient rester utiles dans le temps;

Reconnaissant en outre que cette protection devrait être accessible à tous, en particulier aux travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit efficace, effective et de portée générale, rapidement suivie d'effets, et qui encourage son respect spontané;

Reconnaissant que la politique nationale devrait être le résultat de consultations avec les partenaires sociaux et devrait fournir des orientations aux parties intéressées sur le lieu de travail;

Reconnaissant que la politique nationale devrait promouvoir la croissance économique, la création d'emplois et le travail décent;

Considérant que la mondialisation de l'économie a accru la mobilité des travailleurs qui ont besoin d'une protection au moins dans les cas où la protection nationale est contournée par le choix de la législation;

Notant que, dans le cadre de prestations de services transnationales, il est important de déterminer qui est considéré comme un travailleur dans une relation de travail, quels sont les droits du travailleur et qui est l'employeur;

Considérant que les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail peuvent créer de graves problèmes aux travailleurs concernés, à leur entourage et à l'ensemble de la société;

Considérant que l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail doit être levée pour garantir une concurrence loyale et la protection effective des travailleurs dans une relation de travail, de manière conforme à la législation ou à la pratique nationales;

Prenant note de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment celles qui concernent la situation particulière des femmes, ainsi que celles qui traitent du champ de la relation de travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la relation de 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,

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la relation de travail, 2006.

I. POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS UNE RELATION DE TRAVAIL

1. Les Membres devraient formuler et appliquer une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail.

2. La nature et la portée de la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail devraient être précisées par la législation ou la pratique nationales, ou les deux, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes. Cette législation ou pratique, notamment les éléments relatifs au champ d'application et à la responsabilité de leur mise en œuvre, devrait être claire et appropriée afin d'assurer une protection effective des travailleurs dans une relation de travail.

3. La politique nationale devrait être formulée et appliquée conformément à la législation et à la pratique nationales, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

4. La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à:

a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants;

b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;

c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit;

d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient;

e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail;

f) assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail;

g) prévoir une formation appropriée et adéquate en matière de normes internationales du travail pertinentes, de droit comparé et de jurisprudence à l'intention de la magistrature, des arbitres, des médiateurs, des inspecteurs du travail et autres personnes chargées du règlement des conflits et de l'application de la législation et des normes du travail nationales.

5. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.

6. Les Membres devraient:

a) veiller spécialement, dans le cadre de la politique nationale, à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail;

b) se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national, de manière à répondre effectivement aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes.

7. Dans le contexte des mouvements transnationaux de travailleurs:

a) en élaborant une politique nationale, tout Membre devrait, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, envisager d'adopter, dans sa compétence et, s'il y a lieu, en collaboration avec d'autres Membres, des mesures visant à assurer une protection effective aux travailleurs migrants qui, sur son territoire, pourraient être affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, et à prévenir les atteintes à leurs droits;

b) lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres concernés pourraient envisager de conclure des accords bilatéraux en vue de prévenir les pratiques abusives ou frauduleuses visant à contourner les dispositifs existants de protection des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail.

8. La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.

II. DÉTERMINATION DE L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE TRAVAIL

9. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

10. Les Membres devraient promouvoir des méthodes claires pour orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail.

11. Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité:

a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une

relation de travail;

b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents;

c) de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

12. Aux fins de la politique nationale visée dans la présente recommandation, les Membres peuvent envisager de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance.

13. Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre:

a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;

b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

14. Le règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail devrait être de la compétence des tribunaux du travail ou d'autres tribunaux, ou d'instances d'arbitrage, auxquels les travailleurs et les employeurs ont effectivement accès, conformément à la loi et à la pratique nationales.

15. L'autorité compétente devrait adopter des mesures visant à assurer le respect et l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités dans la présente recommandation, par exemple par l'intermédiaire des services d'inspection du travail, en collaboration avec les organismes de sécurité sociale et l'administration fiscale.

16. En ce qui concerne la relation de travail, les administrations du travail nationales et leurs services associés devraient contrôler périodiquement leurs programmes et dispositifs de mise en application. Une attention particulière devrait

être accordée aux professions et secteurs où la proportion de travailleuses est élevée.

17. Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail.

18. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national.

III. SUIVI ET MISE EN UVRE

19. Les Membres devraient créer un mécanisme approprié, ou utiliser un mécanisme existant, pour suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail et pour donner des avis en vue de l'adoption et de l'application de mesures concernant la relation de travail dans le cadre de la politique nationale.

20. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail. En outre, ces organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.

21. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel, qui tiennent compte de la distribution des hommes et des femmes et d'autres aspects pertinents.

22. Les Membres devraient mettre en place des mécanismes nationaux spécifiques pour garantir que les relations de travail puissent être identifiées efficacement dans le cadre des prestations de services transnationales. Il conviendrait d'envisager d'établir un contact et un échange d'informations systématiques à ce sujet avec d'autres Etats.

IV. PARAGRAPHE FINAL

23. La présente recommandation ne porte pas révision de la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997; elle ne saurait non plus porter révision de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

Cross references

Conventions: C181 Convention sur les agences d'emploi privées, 1997
Recommandations: R188 Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997

[ILO home](#) [NORMES home](#) [ILOLEX home](#) [Recherche universelle](#) [NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail (NORMES) par courriel:

infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisation Internationale du Travail (OIT)

Déni de responsabilité

webinfo@ilo.org