



## CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

---

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)

Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

---

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)

*Consiliul Economic și Social,*

*având în vedere prevederile art. 2 alin. (3) și alin. (4), precum și cele ale art. 9 din Legea nr.*

*248/2013, republicată, cu modificările și completările ulterioare, emite următorul*

### **PUNCT DE VEDERE**

#### **cu privire la propunerile Ministerului Muncii și Solidarității Sociale de aliniere a legislației naționale la standardele Convenției Organizației Mondiale a Muncii (OIM) nr. 190 pentru eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii**

În ianuarie 2022, Consiliul Economic și Social (CES) a emis [un prim punct de vedere despre convenția OIM nr. 190<sup>1</sup>](#) (C190), prin care a precizat că „recomandă ratificarea Convenției Organizației Mondiale a Muncii nr. 190 pentru eliminarea violenței și hărțuirii din lumea muncii și consolidarea cadrului legislativ și a politicilor publice relevante în acord cu prevederile Recomandării OIM nr. 206, adoptarea ambelor documente fiind susținute la OIM de către România încă din 2019.”

Consiliul Economic și Social salută adoptarea de către Parlament și promulgarea de către Președintele României, în cursul lunii martie 2024, a Legii nr. 69/2024 pentru ratificarea Convenției nr. 190/2019 privind eliminarea violenței și a hărțuirii în lumea muncii, adoptată la cea de-a 108-a sesiune a Conferinței Internaționale a Muncii a Organizației Internaționale a

---

<sup>1</sup> <https://www.ces.ro/newlib/PDF/2022/PDV-Conventie-OIM.pdf>

Muncii, la Geneva la 21 iunie 2019.

CES salută, de asemenea, eforturile tuturor actorilor care au conlucrat la acest demers până în prezent, incluzând atât legiuitorul, cât și partenerii de dialog social și organizațiile neguvernamentale implicate în proces, precum și deschiderea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și a cabinetului Prim-Ministrului României spre continuarea acestor consultări extrem de productive.

**În spiritul primului punct de vedere emis de CES pe această temă, dar și al angajamentului României față de organizație, raportat la propunerile ministerului de resort de aliniere a legislației naționale la standardele C190, Consiliul Economic și Social recomandă:**

- armonizarea și consolidarea cadrului legislativ în acord și cu prevederile Recomandării OIM nr. 206 (R206), nu doar ale textului convenției C190. În analiza de față, a fost priorizat atât C190, cât și R206 pentru principiile de armonizare;
- concordarea prevederilor din C190 și R206 cu alte legi incidente, inclusiv din următoarele sfere: legile privind egalitatea de șanse și de tratament, discriminarea, sănătatea și securitatea în muncă, legile privind funcționarea inspecției muncii, funcționarea comisiilor județene pentru egalitate de șanse pentru femei și bărbați, legile care guvernează relațiile de muncă pentru interni, practicanți și ucenici, legile privind statutul lucrătorilor migranți, precum și normele metodologice de aplicare ale acestora. Din analiza efectuată reiese că există un număr important de legi incidente care nu au fost incluse în tabelul de concordanță transmis de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale. Astfel, o armonizare cuprinzătoare trebuie să ia în considerare, pe lângă Codul Muncii, și alte legi incidente, iar această analiză a legilor incidente trebuie efectuată nu numai din prisma prevederilor convenției C190, ci și din prisma recomandării R206;
- luarea în considerare a unor puncte de vedere valoroase în această etapă de lucru - etapa de armonizare a cadrului legislativ - inclusiv punctul de vedere al Avocatului Poporului intitulat [„Raport special privind hărțuirea și violența la locul de muncă”](#)<sup>2</sup>;
- în realizarea strategiei naționale în vederea implementării măsurilor pentru prevenirea și combaterea violenței și hărțuirii la locul de muncă, prioritizarea unui calendar - strategia ar trebui să fie finalizată în termen de 8 luni de la intrarea în vigoare a actului

---

<sup>2</sup> <https://avp.ro/wp-content/uploads/2023/04/Raport-hartuire-si-violenta-la-locul-de-munca.pdf>

normativ - și a unei abordări intersectoriale, pentru a integra implementarea prevederilor convenției C190 pentru eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă, inclusiv cele legate de formare, la nivelul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, Ministerului Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse, Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Ministerului Afacerilor Interne, Inspectoratului General pentru Imigrări, Institutului Național al Magistraturii, concomitent cu continuarea dialogului social și a dialogului cu organizațiile neguvernamentale cu expertiză în domeniu.

- identificarea principiilor de bază și a spiritului în care se fac modificările legislative plecând de la următoarele precepte:
  - este necesară asigurarea clarității și predictibilității legislative (terminologie, corelare, aplicare, drept de verificare), inclusiv din perspectiva sistematizării modului de implementare a convenției prin raportare la toate actele normative vizate;
  - angajatorul este culpabil pentru lipsa implementării procedurilor, aducerea lor la cunoștința angajaților și mediul de lucru, nu pentru comportamentul angajaților;
  - legislația trebuie să pună accent pe mecanisme de prevenție, educație și asigurare a unor modele de bază pentru crearea unui mediu de lucru ce nu tolerează hărțuirea, precum și pe mecanisme de raportare, gestionare, soluționare și eventual sancționare a cazurilor de hărțuire.
- abordarea în ceea ce privește amendarea legislației raportat la egalitatea de șanse și a hărțuirii la locul de muncă se impune a fi făcută în mod holistic, respectiv:
  - transpunerea prevederilor C190 trebuie făcută prin corelarea lor la legislația existentă, pentru a asigura coerența cadrului legal;
  - asigurarea de către stat a unui sprijin constant atât pentru angajatori (ghiduri, experți din partea inspectoratelor teritoriale de muncă care lucrează cu angajatorii, spre exemplu), cât și pentru angajați (consiliere ulterioară, acces la expertiza unor specialiști cu pregătire în egalitate de șanse, programe constante de educare).
- corelarea prevederilor Codului Muncii cu cele ale legislației conexe, pentru a incorpora prevederile referitoare la hărțuire, și nu copierea lor ca atare din convenție:

- clarificarea în legislația conexă a tuturor termenilor utilizați, de ex. „persoane aflate în perioada de formare profesională”, „persoane în căutarea unui loc de muncă”, „părți terțe”, „economia informală” (inclusiv din perspectiva definirii clare a posibilelor victime) și „economia de platformă” (gig economy) etc.