



International
Labour
Organization

Combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate



International
Labour
Organization

1

Combaterea muncii forțate

Introducere și
rezumat

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate

Manual pentru angajatori și întreprinderi

1

Introducere și rezumat

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Drept de autor © Organizația Internațională a Muncii Prima ediție 2015

Publicațiile Biroului Internațional al Muncii se bucură de protecția drepturilor de autor în baza Protocolului 2 al Convenției Universale pentru Drepturile de Autor. Reproducerea unor fragmente scurte din aceste publicații este permisă, cu condiția menționării sursei.

Solicitările pentru obținerea drepturilor de reproducere sau traducere vor fi adresate Biroului de Publicații (Drepturi și Licențe), Biroul Internațional al Muncii, CH-1211 Geneva 22, Elveția, sau prin e-mail: rights@ilo.org. Biroul Internațional al Muncii încurajează astfel de solicitări.

Bibliotecile, instituțiile și alți utilizatori înregistrați la organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor de reproducere pot face copii, în conformitate cu autorizațiile care le sunt emise în acest scop. Vizitați www.ifrro.org pentru a găsi organizația responsabilă de acordarea drepturilor de reproducere din țara dumneavoastră.

Date de catalogare în publicație OIM

Combaterea muncii forțate: manual pentru angajatori și întreprinderi / Oficiul Internațional al Muncii.-- Ed. a 2-a. - Geneva: OIM, 2015

ISBN: 9789221297994 (tipărit); 9789221298007 (pdf web)

Biroul Internațional al Muncii

Munca forțată/traficul de persoane/rolul angajatorului

13.01.2

Denumirile utilizate în publicațiile OIM sunt conforme practicii Națiunilor Unite, iar publicarea acestui material nu reprezintă opinia oficială a Biroului Internațional al Muncii cu privire la statutul legal al țărilor, zonelor, teritoriilor, autorităților sau delimitarea frontierelor.

Responsabilitatea pentru opiniile exprimate în articole, studii și alte lucrări revine exclusiv autorilor materialelor respective, iar publicarea lor nu implică susținerea opiniilor exprimate în ele de către Biroul Internațional al Muncii.

Referirile la nume de firme, produse și procese comerciale nu implică susținerea din partea Biroului Internațional al Muncii, iar omiterea menționării anumitor firme, procese și produse comerciale nu implică dezaprobară din partea BIM.

Publicațiile BIM și produsele electronice pot fi obținute prin marile librării și platformele digitale principale de distribuție sau direct de la ilo@turpin-distribution.com. Pentru mai multe informații, vizitați site-ul nostru: www.ilo.org/publns sau contactați ilopubs@ilo.org.

Mulțumiri

Mulțumiri speciale: Philip Hunter (Verité) iar, pentru design grafic Julie Sobkowicz Brown pentru elaborarea versiunii revăzute a manualului în strânsă consultare cu Houtan Homayounpour (SAP-FL), care a coordonat și a supravegheat proiectul.

Tipărit în Elveția

Prefață

Conform estimărilor OIM, 21 de milioane de persoane sunt în prezent victime ale muncii forțate. Patronii se angajează să elimine această practică odioasă. Această practică nu doar creează concurență neloială, și, în ultima instanță, afectează rezultatele financiare, dar reprezintă și un uriaș risc potențial pentru reputație, în special în cazurile, în care lanțurile globale de aprovizionare au atins niveluri fără precedent de complexitate. Munca forțată, inclusiv traficul de persoane și practicile similare sclaviei, reprezintă o încălcare a drepturilor omului și a standardelor internaționale de muncă și, prin urmare, este condamnată în plan universal. Niciun angajator, nicăieri, nu dorește să fie asociat cu această crimă.

Angajatorii sunt pe deplin dedicați eradicării muncii forțate sub toate formele. Aceștia au susținut în număr covârșitor adoptarea a două instrumente importante noi ale OIM în 2014, Protocolul la Convenția privind munca forțată, 1930 și Recomandarea Nr. 203 privind munca forțată (măsuri suplimentare). Organizația Internațională a Angajatorilor (OIA) este un participant activ la Alianța Globală împotriva Muncii Forțate, lansată de OIM în anul 2005. Alianța și-a unit forțele cu Programul special de acțiuni în combaterea muncii forțate pentru a-i sensibiliza pe angajatori cu privire la riscurile muncii forțate și pentru a promova măsuri eficiente de atenuare.

Această ediție, recent revăzută a Manualului pentru angajatori și întreprinderi cu privire la munca forțată, elaborată în comun de OIA și OIM, oferă ghidare actualizată angajatorilor cu privire la ce este munca forțată, cum să o identifice și cu privire la modalități eficiente de combatere a acesteia, care ar asigura că operațiunile de afaceri rămân libere de astfel de practici.

În manualul revăzut sunt reflectate statistici și cercetări noi ale OIM privind munca forțată, precum și cadrul de acțiune aprobat de Consiliul de conducere al OIM în anul 2014. De asemenea, au fost supuse examinării principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului, aprobate de Consiliul pentru Drepturile Omului în anul 2011.

OIA și OIM anticipă o viitoare colaborare strânsă cu privire la această componentă vitală a drepturilor fundamentale în muncă și invită organizațiile patronale din întreaga lume să își unească forțele pentru a elimina munca forțată.

Linda Kromjong

Secretar General al Organizației
Internaționale a Angajatorilor

Beate Andrees

Șef al Programului special de acțiuni
pentru combaterea muncii forțate al
Organizației Internaționale a Muncii



Introducere

Munca forțată și traficul de persoane în scopul muncii forțate devin probleme din ce în ce mai importante pentru organizațiile patronale și întreprinderi. Acest manual își propune să le ajute actorilor din domeniul afacerilor de la diferite niveluri să abordeze această problemă, oferind instrumente practice și materiale de ghidare, care le-ar permite să identifice și să prevină situațiile de muncă forțată.

Organizațiile patronale și întreprinderile au un rol central în combaterea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. Organizațiile patronale, în special, sunt bine plasate din punct de vedere strategic pentru a oferi angajament instituțional și durabilitate, iar implicarea întreprinderilor este cheia către succesul campaniei OIM pentru a asigura că până în 2019 munca forțată nu va mai persista la scara estimată de OIM, ca afectând 20,9 milioane de femei, bărbați și copii din întreaga lume.

Există multe motive, pentru care întreprinderile și organizațiile patronale ar trebui să joace un rol central în lupta globală pentru a pune capăt muncii forțate și traficului de persoane:

- **Respectarea legislației:** Marea majoritate a statelor membre ale OIM au ratificat Convențiile 29 și 105 privind munca forțată sau obligatorie și au ratificat Protocolul de la Palermo împotriva traficului de ființe umane. În consecință, acestora li se cere să trateze această practică ca pe o infracțiune. Aceasta înseamnă că munca forțată și traficul de persoane sunt pedepsite ca infracțiuni în majoritatea țărilor din întreaga lume și că întreprinderile care se consideră că ar fi implicate în astfel de activități ar putea fi urmărite penal.
- **Gestionarea riscurilor și reputației:** Pentru a avea succes, companiile trebuie să gestioneze riscurile într-un mediu, în care riscurile nu sunt statice și pot apărea prin acțiunile proprii ale companiei, ale furnizorilor săi și ale altor actori. Acuzațiile de muncă forțată și trafic prezintă riscuri legale, precum și amenințări grave la adresa mărcii și a reputației întreprinderii.
- **Munca forțată în lanțurile globale de aprovizionare:** Globalizarea și legăturile în creștere dintre țări și firme au adus în prim plan munca forțată și traficul de persoane ca probleme semnificative în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare.
- **Coduri de conduită și responsabilitatea socială corporativă (RSC):** Eliminarea muncii forțate este un element cheie al codurilor de conduită și a altor inițiative de RSC. Companiile, în special cele care fac livrări pe piețele de consum și au o valoare semnificativă a mărcii comerciale se confruntă cu așteptări noi și tot mai mari că producția lor va respecta criteriile sociale și ale drepturilor omului.
- **Riscuri comerciale și de investiții:** În unele țări, reglementările comerciale interzic importul de bunuri, care au fost produse prin muncă forțată sau traficată. În aceste jurisdicții, atare acuzații pot duce la confiscarea de către autoritățile publice a mărfurilor importate sau la perturbarea programelor comerciale și de producție. Acuzațiile de muncă forțată și trafic pot, de asemenea, amenința în mod semnificativ relațiile cu investitorii și pot pune în pericol accesul la fonduri publice, cum ar fi creditele de export.
- **Munca forțată și traficul de ființe sunt inacceptabile din punct de vedere moral.**

Scopurile manualului

Prezentul manual e adresat organizațiilor patronale și unui spectru larg de actori din domeniul de afaceri, care include întreprinderi mici și mijlocii, întreprinderi multinaționale, companii orientate către export și companii, care operează în cadrul lanțurilor globale de aprovizionare. Managerii de vârf, personalul responsabil de resurse umane, personalul responsabil de aprovizionare și conformitate socială și auditorii sociali sunt printre cei, care vor găsi aici materiale și informații de ajutor în munca lor zilnică. Organizațiile din comunitatea mai largă legată de RSC, precum și companiile care prestează servicii de management, de exemplu, consultanți sau companiile de control al calității, vor găsi, de asemenea, acest manual util.

Scopul principal al manualului este de a ajuta organizațiilor de afaceri și patronale să înțeleagă și să abordeze diferite dimensiuni și probleme legate de munca forțată și traficul de persoane, recunoscând că fiecare companie și organizație este unică și are nevoi și priorități diferite. Acestea sunt fenomene cu adevărat globale, care afectează astăzi toate țările lumii. Munca forțată prezintă, astfel, un risc semnificativ pentru întreprinderile globale, precum și pentru reprezentanții acestora la nivel național și internațional. Manualul are următoarele scopuri specifice:

- A spori gradul de conștientizare privind munca forțată și traficul de persoane, ce sunt acestea și unde pot fi găsite;
- A oferi materiale practice și ghidare diferiților actori de afaceri și organizațiilor patronale pentru a încuraja eforturile de combatere a muncii forțate și traficului de persoane;
- A-i sprijini pe angajatori în angajamentul lor legat de aceste aspecte și a le propune măsuri concrete, care le-ar ajuta să ia măsuri preventive împotriva riscului de muncă forțată;
- A facilita o înțelegere mai bună a standardelor internaționale, care abordează aceste aspecte;
- A servi ca o carte de resurse și ghid pentru lecturi suplimentare.

Cum de utilizat manualul

Acest manual a fost conceput pentru utilizare practică de către comunitatea de afaceri. Acesta e prezentat în formă de instrumente și broșuri separate, care oferă îndrumări practice pentru a ajuta întreprinderilor să abordeze munca forțată. Manualul prezintă informație de bază, cele mai recente statistici privind munca forțată, o prezentare generală a problemelor cheie și a resurselor pentru citire ulterioară. În manual se aplică o abordare intersectorială și este oferită informație amplă din diferite regiuni, țări, organizații patronale și companii de

diferite mărimi. În tot textul manualului se oferă exemple concrete de acțiuni, care ilustrează măsurile deja luate. Manualul constă din următoarele resurse:

- **Întrebări frecvente ale angajatorilor:** Ghid de referință rapidă pentru manageri, personalul responsabil de resurse umane și alți colaboratori, care răspunde la cele mai frecvente întrebări ale angajatorilor. În Ghid se abordează subiecte complexe, cum ar fi munca în penitenciare, orele suplimentare forțate și sclavia datoriei într-un format ușor de utilizat.
- **Principii directoare în combaterea muncii forțate:** Un set de principii bazate pe standardele și jurisprudența OIM pentru a ghida acțiunile întreprinderilor împotriva muncii forțate și a traficului de ființe.
- **Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității:** O listă de verificare concepută pentru auditorii sociali și alți specialiști pentru utilizare în evaluările la nivel de întreprindere. Instrumentul include un set de întrebări, precum și îndrumări privind politicile, dar și sfaturi tehnice cu privire la modul de realizare a evaluărilor.
- **Ghid de acțiune:** Ghidul prezintă măsuri cheie pe care companiile și organizațiile patronale le pot lua pentru a aborda munca forțată la întreprinderi, la nivel național și de industrie și în lanțurile globale de aprovizionare.
- **Acțiuni sugerate:** Un set de ghiduri practice de referință, în care se identifică unele dintre măsurile concrete, pe care le pot lua întreprinderile pentru a aborda munca forțată și beneficiile unor atare măsuri.
- **Studii de caz:** Exemple selectate de acțiuni ale companiilor și la nivel de industrie, care indică o varietate de abordări, pe care acești actori le pot lua în abordare muncii forțate la locul de muncă și în lanțurile de aprovizionare. Aceste studii de caz au fost pregătite folosind resurse disponibile public.

Definiții și concepte

Munca forțată

Definiția recunoscută la nivel internațional a muncii forțate se regăsește în Convenția OIM Nr. 29 (1930). Potrivit acestei convenții, munca forțată este „orice muncă sau serviciu care este pretins oricărui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie”.

Elementele cheie ale acestei definiții sunt:

Orice muncă sau serviciu: Aceasta include toate tipurile de muncă, servicii și locuri de muncă, indiferent de industria, sectorul sau ocupația, în care se află, și include angajarea legală și formală, precum și angajarea ilegală și informală.

Orice individ: Aceasta se referă atât la adulți, cât și la copii, indiferent de naționalitatea lor; se consideră irelevant dacă persoana este sau nu cetățean al țării, în care a fost identificat cazul de muncă forțată.

Amenințarea cu oricare pedeapsă: Aceasta se poate referi la sancțiuni penale, precum și la diferite forme de constrângere, cum ar fi amenințările, violența, păstrarea documentelor de identitate, detenția sau neplata salariului. Pedeapsa poate lua, de asemenea, forma unei pierderi de drepturi sau privilegii.

De bună voie: Aceasta se referă la consimțământul lucrătorilor la angajare și la libertatea acestora de a se concedia în orice moment, cu un preaviz rezonabil, în conformitate cu legislația națională sau acordurile colective.

În esență, persoanele se află într-o situație de muncă forțată dacă intră în muncă sau în serviciu împotriva libertății lor de alegere și nu le pot părăsi din cauza pedepsei sau a amenințării cu pedeapsă. Aceasta poate să nu fie neapărat o pedeapsă fizică sau constrângere; pedeapsa poate lua și alte forme, cum ar fi pierderea drepturilor sau privilegiilor.

În **Caseta 1** se oferă o listă de exemple pentru a ilustra diferite aspecte ale acestei definiții.

Caseta 1: Identificarea muncii forțate în practică

Lipa consimțământului de a munci ("ruta" spre munca forțată)

- Nașterea/decăderea la statutul de „sclav” sau statutul de servitute
- Răpirea sau capturarea fizică
- Vânzarea unei persoane în proprietatea alteia
- Detenția fizică la locul de muncă – în închisoare sau în detenție privată
- Constrângere psihologică, adică un ordin de muncă, susținut de o amenințare credibilă cu o sancțiune pentru nerespectare
- Îndatorare indusă (prin falsificarea conturilor, prețuri umflate, reducerea valorii bunurilor sau serviciilor produse, dobânzi excesive etc.)
- Înșelăciune sau promisiuni false despre tipurile și condițiile de muncă
- Reținerea și neplata salariilor
- Păstrarea documentelor de identitate sau a altor bunuri personale de valoare

Amenințarea cu o pedeapsă (mijloc de a-l ține pe cineva în munca forțată)

- Violența fizică împotriva lucrătorului sau a familiei sau a persoanelor apropiate
- Violența sexuală
- (Amenințare cu) represalii supranaturale
- Închisoare sau altă detenție fizică
- Sancțiuni financiare
- Denunțarea la autorități (poliție, autorități de imigrație etc.) și deportarea
- Excluderea de la angajarea viitoare
- Excluderea din comunitate și din viața socială
- Eliminarea drepturilor sau privilegiilor
- Privarea de hrană, adăpost sau alte necesități
- Trecerea la condiții de muncă și mai proaste
- Pierderea statutului social

Traficul de persoane

Traficul de persoane sau traficul de ființe umane poate duce la muncă forțată. El implică deplasarea unei persoane, adesea peste frontiera națională, în scopul exploatării. În ultimii ani, traficul de persoane a căpătat noi forme și dimensiuni, legate de evoluțiile în tehnologia informației, transporturi și crima organizată transnațională. El afectează deopotrivă țările în curs de dezvoltare, țările în tranziție și țările industrializate cu economii de piață.

O definiție de bază a traficului de persoane se găsește în Protocolul de la Palermo” din 2000 (vedeți **Anexa 1**). Această definiție face o distincție între trafic și trecere ilegală a frontierei,

traficul axându-se pe elemente de exploatare, înșelăciune și constrângere¹. Conform Protocolului:

Traficul de persoane înseamnă recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințare sau folosirea forței sau alte forme de constrângere, de răpire, de fraudă, de înșelăciune, de abuz de putere sau de poziția de vulnerabilitate sau de acordare sau primire de plăți sau beneficii pentru a obține consimțământul unei persoane care deține controlul asupra altei persoane, în scopul exploatării. Exploatarea va include, cel puțin, exploatarea prostituției altora sau a altor forme de exploatare sexuală, muncă sau servicii forțate, sclavie sau practici similare sclaviei, servitute sau prelevarea de organe.

Această definiție este complexă, dar ea evidențiază următoarele puncte cheie:

Activități: Acestea includ fiecare fază a ciclului de trafic, și anume recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea unei persoane;

Mijloace: Aceasta poate include amenințarea cu folosirea forței sau folosirea forței, înșelăciunea, răpirea, constrângerea, fraudă, amenințările și abuzul de putere sau de o poziție de vulnerabilitate; și

Scop: Acesta este exploatarea, inclusiv munca forțată, sclavia și servitutea.

Protocolul de la Palermo face distincție între traficul de copii (sub 18 ani) și cel de adulți. În acest caz, recrutarea și deplasarea unui copil în vederea exploatării este considerată „trafic de persoane”, chiar dacă nu implică mijloacele ilicite identificate în definiție.

De asemenea, trebuie de menționat faptul că, în articolul 1 din Protocolul OIM din 2014 la Convenția privind munca forțată, definiția muncii forțate sau obligatorii cuprinsă în Convenția 29 a OIM este reafirmată, iar măsurile menționate în protocol includ acțiuni specifice împotriva traficului de persoane pentru scopurile muncii forțate sau obligatorii – stabilirea unei legături clare între munca forțată și traficul de persoane.

Responsabilitatea socială corporativă

OIM definește RSC ca „un mod în care întreprinderile iau în considerare impactul operațiunilor lor asupra societății și își afirmă principiile și valorile atât în propriile metode și procese interne, cât și în interacțiunea lor cu alți actori. RSC este o inițiativă voluntară, condusă de întreprindere și se referă la activități, care sunt considerate că ar merge mai departe decât simpla respectare a legii.”

¹ Definiția trecerii ilegale a frontierei este prevăzută în Protocolul împotriva traficului ilegal de migranți pe uscat, mare și aer, care completează Convenția ONU împotriva criminalității transnaționale organizate. Acesta prevede: „trecerea ilegală de migranți” înseamnă achiziționarea, în scopul obținerii, în mod direct sau indirect, a unui beneficiu financiar sau a oricărui alt beneficiu din intrarea ilegală a unei persoane într-un stat parte, în care persoana respectivă nu este resortisant sau rezident permanent.”

Elementele cheie ale definiției OIM sunt:

Voluntară: Întreprinderile adoptă în mod voluntar un comportament responsabil din punct de vedere social, depășind obligațiile legale;

Integrantă: RSC este o parte integrantă a managementului companiei; fiind, astfel, deosebită de filantropie; și

Sistematică: Acțiunea social responsabilă este sistematică, nu ocazională.

Companiile sunt încurajate să elaboreze și să implementeze cele mai bune abordări de RSC pentru situațiile lor individuale, dar acestea nu pot fi simple substituirii ale rolului legislației.

Punctul de referință pentru OIM cu privire la RSC este *Declarația tripartită de principii privind întreprinderile multinaționale și politica socială*². Această declarație este singurul instrument internațional adresat întreprinderilor, care a fost agreat de guverne, organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor. *Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă* este, de asemenea, un instrument de promovare cheie. Aceasta obligă statele membre ale OIM să respecte și să promoveze patru principii fundamentale ale muncii, inclusiv eliminarea muncii forțate, indiferent dacă au ratificat sau nu convențiile relevante³. Principiile și drepturile identificate în această declarație cuprind, de asemenea, principiile muncii ale Pactului Global al ONU. De la lansarea Pactului în 1999, OIM a colaborat activ cu Oficiul Pactului Global și cu agențiile sale membre din cadrul ONU.

Întru consolidarea acestor inițiative, în 2011 au fost adoptate *Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului*. Principiul director nr. 12 prevede că „responsabilitatea întreprinderilor comerciale de a respecta drepturile omului se referă la drepturile omului recunoscute la nivel internațional – înțelese, minim ca cele exprimate în Carta Internațională a Drepturilor Omului și principiile privind drepturile fundamentale stabilite în Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale în muncă.” Aceasta include Convențiile OIM 29 și 105 ca parte a celor opt convenții de bază ale OIM și stă la baza principiului fundamental al eliminării tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. În plus, întrucât Protocolul din 2014 la Convenția privind munca forțată completează Convenția 29, „responsabilitatea întreprinderii de a respecta” este, de asemenea, legată automat de Protocol.

² Vedeți: www.ilo.org/multi.

³ Vedeți: www.ilo.org/declaration. Pe lângă eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie, Declarația abordează și libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negocieri colective; abolirea efectivă a muncii copiilor; și eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea.

Informație adăugătoare despre definițiile muncii forțate și traficului de persoane se pot găsi în **Broșura 2** a acestui manual, în secțiunea **Întrebări frecvente ale angajatorilor**. Vedeți, de asemenea, **Anexa** de mai jos, care include extrase din instrumente internaționale pertinente.



Munca forțată și economia globală

Fapte și cifre

Potrivit datelor OIM, 20,9 milioane de oameni sunt victime ale muncii forțate în întreaga lume. Aceștia sunt prinși în capcana locurilor de muncă, pentru care au fost constrânși sau înșelați și pe care nu le pot părăsi. Dintre aceștia, 18,7 milioane de oameni (sau 90%) sunt exploatați în economia privată de către persoane fizice sau întreprinderi. Femeile și fetele sunt deosebit de vulnerabile la abuz, reprezentând 11,4 milioane dintre victime, dar bărbații și băieții sunt la fel de afectați, constituind 9,5 milioane de persoane.

Munca forțată există atât în țările industrializate, cât și în țările în curs de dezvoltare. Aceasta este o problemă globală, care afectează într-o măsură mai mare sau mai mică, toate țările. Harta de mai jos arată distribuția regională a muncii forțate și arată că acesta este un fenomen cu adevărat global.



Se estimează că totalul profiturilor ilicite generate de utilizarea muncii forțate în economia privată la nivel global constituie 150 de miliarde de dolari pe an. Majoritatea acestor profituri sunt generate în Asia, urmate îndeaproape de țările cu economii dezvoltate. Se estimează că 99 de miliarde USD din această sumă sunt generate de exploatarea sexuală forțată, în

timp ce restul 51 de miliarde USD provin din exploatarea muncii forțate, inclusiv a celei domestice, în agricultură și în alte activități economice⁴.

Unele dintre cele mai răspândite forme de muncă forțată includ:

Munca forțată cauzată de datorii: Aceasta e numită, de obicei, „munca de servitute” în Asia de Sud, unde practica este cea mai răspândită, dar e cunoscută și sub denumirea de „sclavia datoriei”. Aceasta implică luarea unui împrumut sau a unui avans salarial de către lucrător de la angajator sau un recrutor de forță de muncă, în schimbul căruia lucrătorul își pune munca sa în gaj, iar uneori pe cea a membrilor familiei pentru a rambursa împrumutul. Condițiile de muncă sau de împrumut pot fi, totuși, de așa natură, încât lucrătorul să rămână prins în capcană ani întregi fără a-l putea rambursa⁵.

Munca forțată în penitenciare: Munca cerută de la lucrătorii din penitenciare nu se consideră, în general, muncă forțată conform dreptului internațional. Totuși, munca nevoluntară efectuată de deținuții, care nu au fost condamnați de o instanță și a căror activitate nu este supravegheată de o autoritate publică este considerată ca fiind muncă forțată. În mod similar, munca nevoluntară efectuată de un deținut în beneficiul unei întreprinderi private este, de asemenea, considerată muncă forțată.

Traficul de ființe umane cu scopul muncii forțate: Traficul de persoane a devenit o întreprindere cu adevărat globală. El este frecvent asociat cu crima organizată și implică recrutare înșelătoare, racket și șantaj pentru a obține o parte din a câștigurile lucrătorilor migranți.

Angajare prin constrângere: Aceasta se referă la multe forme de înșelăciune și constrângere în angajare, care pot echivala cu muncă forțată în anumite circumstanțe. Reținerea sau neplata salariilor, păstrarea documentelor de identitate și îndatorarea indusă sunt câteva exemple de astfel de constrângere.

Muncă forțată legată de sisteme de contracte de muncă bazate pe exploatare: Aceasta poate fi găsită aproape pretutindeni în lume astăzi. De exemplu, lucrătorii migranți se pot pomeni „legați” de un angajator deoarece au fost percepute taxe excesive, existând posibilități limitate, sau neexistând deloc posibilități de a schimba angajatorul odată ce ajung în țara de destinație.

Sectoarele economice cu risc sporit

Este dificil de a găsi date statistice robuste privind sectoarele economice în care există muncă forțată. Totuși, OIM estimează că, la nivel global, doar 10% din toată munca forțată

⁴ 4 Aceste date provin din: ILO, *Profits and poverty: The economics of forced labour [Profit și sărăcie. Economia muncii forțate]*, 2014.

⁵ ”Sclavia datoriei” e definită în Convenția suplimentară a ONU privind abolirea sclaviei, comerțului cu sclavi și a instituțiilor și practicilor similare sclaviei ca „statutul sau starea care provine din gajarea de către debitor a serviciilor sale sau ale unei persoane controlate de el/ea sau ca garanție pentru o datorie, dacă valoarea acelor servicii, fiind evaluată rezonabil, nu este aplicată pentru lichidarea datoriei sau durata și natura serviciilor nu e, respectiv, limitată și definită.

este folosită de stat sau de forțele armate. Aceasta înseamnă că majoritatea covârșitoare a muncii forțate este utilizată de agenți privați. Din această majoritate, 22% e muncă utilizată pentru exploatare sexuală forțată, iar 68% — în scopul exploatării prin muncă forțată.

În continuare se oferă o listă a sectoarelor economice, în care sunt raportate frecvent cazuri de muncă forțată și trafic de persoane:

- Agricultură, silvicultură și pescuit;
- Construcții, industria prelucrătoare și utilități;
- Industria minieră și cea forestieră;
- Munca casnică și alte lucrări de îngrijire și curățenie;
- Industria sexuală și prostituția;
- Ateliere de producție a hainelor și textilelor în condiții de exploatare;
- Ospitalitate și alimentație publică; și
- Transport.

Munca forțată, care provine din traficul de persoane afectează în mare măsură persoanele care lucrează la periferia economiei formale, cu locuri de muncă nereglementate sau fără statut de migrație. Însă, este din ce în ce mai evident că recrutarea coercitivă și practicile de ocupare a forței de muncă îi pot afecta pe lucrătorii migranți și în alte sectoare economice principale, de exemplu în îngrijirea sănătății, procesarea alimentelor și curățenia prin contract, atât în locuri de muncă în sectorul privat, cât și în sectorul public.

Lucrătorii vulnerabili

Munca forțată este un fenomen global, care afectează fiecare țară, regiune și sector economic, precum și lucrătorii din relații de muncă atât formale, cât și informale. Însă, există anumite categorii de lucrători, care sunt mai vulnerabili la constrângere decât alții. De exemplu, din datele OIM reiese că 55% din toate victimele muncii forțate sunt femeile și fetele, acestea fiind afectate în special de exploatarea sexuală forțată. Unele dintre aceste persoane sunt expuse riscului din cauza originii etnice, a sărăciei relative sau a statutului de migranți ilegali. Angajatorii ar trebui să acorde o atenție deosebită atunci când angajează direct sau prin firme subcontractate în cadrul lanțului de aprovizionare:

- Lucrători, care fac parte dintr-un grup care a suferit de tipare de discriminare de lungă durată, cum ar fi popoarele indigene și tribale din America Latină, castele inferioare din Asia de Sud și, în special, femeile din cadrul acestor grupuri;
- Lucrători migranți, în special cei cu statut nereglementat, a căror vulnerabilitate poate fi exploatăată prin constrângere;

- Lucrători angajați în întreprinderi informale, inclusiv lucrătorii casnici și cei din regiunile rurale îndepărtate geografic, care operează la periferia economiei formale; și
- Tineri și lucrători necalificați sau analfabeți, care pot fi mai puțin informați despre drepturile lor legale decât omologii lor mai în vârstă, mai calificați și mai bine educați.

Resurse suplimentare

Convenții internaționale, recomandări și declarații

Aspecte generale

- Declarația OIM cu privire la principiile și drepturile fundamentale în muncă, 1998.
- Declarația tripartită de principii a OIM privind întreprinderile multinaționale și politica socială, 2006.
- Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă, 2008.

Munca forțată

- Convenția privind munca forțată sau obligatorie, 1930 (nr. 29)
- Convenția privind abolirea muncii forțate, 1957 (nr. 105)
- Protocolul la Convenția OIM privind munca forțată, 2014 (nr. 29)
- Recomandarea privind munca forțată (măsuri suplimentare), 2014 (nr. 203)

Munca forțată și traficul copiilor

- Convenția privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor, 1999 (nr. 182)

Lucrătorii migranți

- Convenția privind migrația în scop de angajare (revizuită), 1949 (nr. 97)
- Convenția privind lucrătorii migranți (dispoziții suplimentare), 1975 (nr. 143)

Lucrătorii casnici

- Convenția privind lucrătorii casnici, 2011 (nr. 189)
- Recomandarea privind munca decentă pentru personalul casnic, 2011 (nr. 201)

Relații de recrutare și ocupare

- Convenția cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997 (nr. 181)
- Recomandarea cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă, 1997 (nr. 188)
- Recomandarea privind relațiile de muncă, 2006 (nr. 198)

Drepturile omului

- Declarația Universală a Drepturilor Omului, 1948
- Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, 1966
- Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, 1966
- Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora, 1990

Abolirea sclaviei

- Convenția suplimentară privind abolirea sclaviei, comerțul cu sclavi și instituțiile și practicile similare sclaviei 1957

Criminalitate

- Convenția împotriva criminalității transnaționale organizate, 2000

Traficul de persoane

- Protocolul pentru prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, 2000

Rapoarte și studii

- ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Geneva, 2014
- ILO: *Global estimate of forced labour*, Geneva, 2012
- ILO: *Cost of coercion*, Geneva, 2009
- ILO: *A global alliance against forced labour*, Geneva, 2005
- ILO: *Eradication of forced labour: General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)*, Geneva, 2007
- ILO: *Action against trafficking in human beings*, Geneva, 2008
- ILO, *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2006
- ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, 2003

Declarații de politici ale OIA și fișe factologice

- IOE, *The informal economy: An employer's approach*, Geneva, 2006
- IOE, *The role of business within society*, Geneva, 2005
- IOE, *Corporate social responsibility: An IOE approach*, Geneva, 2003

- IOE, *Factsheet for business: Corporate Social Responsibility*, Geneva, 2013
- IOE, *Codes of conduct: Position paper of the IOE*, Geneva, 1999
- IOE, *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Employer's guide*, Geneva, 2012
- IOE, *Factsheet for business: Business and human rights*, Geneva, 2012
- IOE, *Fact Sheet for Business: Human Trafficking*, Geneva, 2012
- IOE, *Factsheet for business: Forced labour in the fisheries sector*, Geneva, 2013
- IOE-ILO, *Guidance note on the 2014 Protocol to the Forced Labour Convention, 1930*, Geneva, 2014

Alte resurse pertinente

- Anti-Slavery International, *Arrested Development: Discrimination and slavery in the 21st century*, London, 2008
- Anti-Slavery International, *Debt Bondage*, London, 1998
- US State Department, *Trafficking in Persons Report*, 2014
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011

Anexa 1: Instrumente juridice internaționale

A – Convenția OIM Nr. 29 privind munca forțată (1930) — extrase

Articolul 1

1. Orice Membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să desființeze folosirea muncii forțate sau obligatorii, sub toate formele ei, în termenul cel mai scurt posibil.

Articolul 2

1. În sensul prezentei convenții, termenul „**munca forțată sau obligatorie**” va însemna orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare, și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.
2. Totuși, pentru scopurile acestei Convenții, termenul **muncă forțată sau obligatorie** nu va include:
 - a) orice muncă sau serviciu pretins în virtutea legilor privind serviciul militar obligatoriu și destinat unor lucrări cu caracter pur militar;
 - b) orice munca sau serviciu făcând parte din obligațiile civice normale ale cetățenilor unei țări pe deplin independente;
 - c) orice munca sau serviciu pretins unui individ ca urmare a unei condamnări pronunțate printr-o hotărâre judecătorească, cu condiția ca această muncă sau serviciu să fie executat sub supravegherea și controlul autorităților publice și ca numitul individ să nu fie cedat sau pus la dispoziția unor particulari, societăți sau unor persoane private;
 - d) orice munca sau serviciu pretins în cazurile de forță majoră, adică în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe ca: incendii, inundații, foamete, cutremure de pământ, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale, de insecte sau de paraziți vegetali dăunători, și în general orice împrejurări, care pun în pericol sau riscă să pună în pericol viața și condițiile normale de existență a întregii populații sau a unei părți din populație.
 - e) muncile mărunte de la sat, adică muncile executate direct în interesul colectivității de către membrii acesteia, munci care, deci, pot fi considerate ca obligații civice normale ce revin membrilor colectivității, cu condiția ca populația însăși sau reprezentanții săi direcți să aibă dreptul să se pronunțe asupra justetei acestor munci.

Articolul 25

Faptul de a cere în mod ilegal prestarea muncii forțate sau obligatorii va fi pasibil de sancțiuni penale și orice membru care ratifică prezenta convenție va avea obligația să se asigure că sancțiunile impuse de lege au eficacitate reală și sunt strict aplicate.

B — Convenția OIM Nr. 105 privind abolirea muncii forțate (1957) — extrase

Articolul 1

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifică prezenta convenție se angajează să abolească munca forțată sau obligatorie și să nu recurgă la ea sub nici o formă:

- a) ca măsură de constrângere sau de educație politică ori ca sancțiune la adresa persoanelor care au exprimat sau exprimă anumite opinii politice sau își manifestă opoziția ideologică față de ordinea politică, socială sau economică stabilită;
- b) ca metodă de mobilizare și de utilizare a mâinii de lucru în scopul dezvoltării economice;
- c) ca măsură de disciplină a muncii;
- d) ca pedeapsă pentru participarea la greve;
- e) ca măsură de discriminare rasială, socială, națională sau religioasă.

Articolul 2

Fiecare membru al Organizației Internaționale a Muncii, care ratifică prezenta convenție, se angajează să ia măsuri eficiente în vederea abolirii imediate și complete a muncii forțate sau obligatorii, așa cum este descrisă aceasta la art. 1 din prezenta convenție.

C — Protocolul din 2014 la Convenția Nr. 29 privind munca forțată, 1930 — extrase

Articolul 1

1. În îndeplinirea obligațiilor care îi revin în temeiul Convenției de a suprima munca forțată sau obligatorie, fiecare membru va lua măsuri eficiente pentru a preveni și a elimina utilizarea acesteia, pentru a oferi victimelor protecție și acces la căi de atac adecvate și eficiente, cum ar fi despăgubiri și pentru a-i sancționa pe autorii muncii forțate și obligatorii.

2. Fiecare membru va elabora o politică națională și un plan de acțiune pentru suprimarea efectivă și susținută a muncii forțate sau obligatorii în consultare cu organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, care ar implica acțiuni sistematice din partea autorităților competente și, în mod corespunzător, în coordonare cu organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, precum și cu alte grupuri implicate.

Articolul 2

Măsurile care trebuie luate pentru prevenirea muncii forțate sau obligatorii trebuie să includă:

- a) educarea și informarea persoanelor, în special a celor considerate a fi deosebit de vulnerabile, pentru a preveni ca acestea să devină victime ale muncii forțate sau obligatorii;
- b) educarea și informarea angajatorilor, pentru a preveni implicarea acestora în practici de muncă forțată sau obligatorie;
- c) protejarea persoanelor, în special a lucrătorilor migranți, împotriva posibilelor practici abuzive și frauduloase în timpul procesului de recrutare și plasare;
- d) sprijinirea controlului necesar atât din partea sectorului public, cât și a celui privat pentru a preveni riscurile de muncă forțată sau obligatorie și a răspunde la acestea; și
- e) abordarea cauzelor și a factorilor de bază, care sporesc riscurile muncii forțate sau obligatorii;

Articolul 4

1. Fiecare Membru va asigura ca toate victimele muncii forțate sau obligatorii, indiferent de prezența sau de statutul lor juridic pe teritoriul național, au acces la căi de remediere adecvate și eficiente, precum despăgubirile.

D — Convenția OIM Nr. 181 cu privire la agențiile private de ocupare a forței de muncă (1997) — extrase

Articolul 1

1. În înțelesul prezentei Convenții **“agenție privată de ocupare”** înseamnă orice persoană fizică sau juridică, independentă de autoritățile de stat, care prestează pe piața forței de muncă unul sau mai multe dintre serviciile după cum urmează:
 - a) servicii, ce contribuie la coordonarea ofertei de locuri de muncă cu cererea, în așa mod, ca agenția privată de ocupare nu devine parte în relațiile de muncă, ce pot apărea;
 - b) servicii ce țin de recrutarea lucrătorilor cu scopul de a-i pune la dispoziția unei terțe părți, care poate fi persoană fizică sau juridică (în continuare “întreprindere-terță utilizator”), stabilește sarcinile pentru acestea și verifică executarea acestor sarcini.
 - c) alte servicii, legate de căutarea unui loc de muncă, determinate de organele competente în rezultatul consultațiilor cu organizațiile reprezentative ale patronilor și lucrătorilor, cum

este punerea la dispoziție a informației, dar care nu are ca scop coordonarea propunerilor concrete despre locurile de muncă și a cererilor pentru acestea;

2. În înțelesul prezentei Convenții **“lucrători”** înseamnă și persoane în căutarea unui loc de muncă.

Articolul 2

1. Prezenta Convenție se aplică pentru orice agenție privată de ocupare.
2. Prezenta Convenție se aplică pentru orice categorie de lucrători și pentru orice domeniu de activitate economică. Ea nu se aplică pentru recrutarea și plasarea în câmpul muncii a marinarilor.

Articolul 3

1. Statutul juridic al agențiilor private de ocupare se determină în conformitate cu legislația și practica națională și în urma consultațiilor cu cele mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor.
2. Statul-membru determină condițiile ce reglementează activitatea agențiilor private de ocupare, prin intermediul sistemului de eliberare a licențelor sau certificatelor, numai dacă aceste condiții nu se reglementează sau nu se determină în alt mod conform legislației și practicii naționale.

Articolul 4

Se iau măsuri ce ar asigura ca lucrătorii, recrutați de agențiile private de ocupare, ce prestează serviciile indicate în articolul 1, să nu fie lipsiți de dreptul la libera asociere și de dreptul la negocieri colective.

Articolul 5

1. În scopul susținerii egalității posibilităților de acces la ocupare și la anumite tipuri de ocupații, statul-membru asigură ca agențiile private de ocupare să nu supună lucrătorii discriminării, indiferent de rasă, culoarea pielii, sex, religie, convingeri politice, origine națională, origine socială sau altă formă de discriminare prevăzută de legislația și practica națională, cum este discriminarea de vârstă sau de invaliditate.

Articolul 7

1. Agențiile private de ocupare nu încasează de la lucrători, direct sau indirect, total sau parțial, nici un fel de onorarii sau alte taxe.
2. În interesul lucrătorilor respectivi și după consultarea celor mai reprezentative organe ale patronilor și lucrătorilor, organul competent poate autoriza unele excepții la paragraful 1 al prezentului articol, ce țin de anumite categorii de lucrători precum și de unele tipuri de servicii, prestate de agențiile private de ocupare.

Articolul 8

1. După consultarea celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor, statul-membru întreprinde toate măsurile necesare, atât în limitele jurisdicției sale, cât și în funcție de necesități, în colaborare cu alte țări-membre, pentru asigurarea unei protecții adecvate și neadmiterea abuzului față de lucrătorii- emigranți care au fost recrutați sau plasați în câmpul muncii pe teritoriul statului de către agențiile private de ocupare.
2. Dacă recrutarea lucrătorilor se efectuează într-o țară, pentru a munci în altă țară, atunci statele-membre respective trebuie să examineze problema privind încheierea acordurilor bilateral pentru a nu permite abuzul și practica incorectă în recrutare, plasare în câmpul muncii și ocupare.

Articolul 9

Statul-membru întreprinde măsuri ce asigură ca agențiile private de ocupare să nu utilizeze forța de muncă a copiilor și să nu se acorde locuri de muncă acestora.

Articolul 10

Organul competent asigură existența mecanismelor și procedurilor corespunzătoare cu antrenarea, în funcție de circumstanțe, a celor mai reprezentative organizații ale patronilor și lucrătorilor pentru cercetarea plângerilor și a cererilor privind existența așa-ziselor abuzuri și practici incorecte, ce fac obiectul activității agențiilor private de ocupare.

Articolul 11

Statul-membru întreprinde măsurile necesare în conformitate cu legislația și practica națională, în vederea asigurării unei protecții adecvate lucrătorilor ocupați de agențiile private de ocupare, specificate în paragraful 1 b) al articolului 1 cu privire la:

- a) libertatea asocierii;
- b) purtarea negocierilor colective;
- c) salariul minim;
- d) durata programului de lucru și alte condiții de muncă;
- e) indemnizațiile de asistență socială stabilite de lege;
- f) accesul la pregătirea profesională;
- g) securitatea și igiena muncii;
- h) recuperarea pagubei, pricinuite ca rezultat al unui accident de muncă sau a unei afecțiuni profesionale;
- i) despăgubirile în caz de faliment și protecția cerințelor lucrătorilor;
- j) ocrotirea mamei și indemnizațiile pentru concediu de maternitate și la naștere precum și cu privire la înlesnirile și indemnizațiile convenite părinților.

E — Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, adițional la Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate — extrase

Articolul 2: Obiectul

Prezentul Protocol are ca obiect:

- a) prevenirea și combaterea traficului de persoane, acordând o atenție specială femeilor și copiilor;
- b) protecția și ajutorarea victimelor unui astfel de trafic, respectând pe deplin drepturile lor fundamentale; și
- c) promovarea cooperării între Statele Pârți în vederea atingerii acestor obiective.

Articolul 3: Terminologie

În termenii prezentului Protocol:

- a) expresia “*trafic de persoane*” indică recrutarea, transportul, transferul, adăpostirea sau primirea de persoane, prin amenințare de recurgere sau prin recurgere la forță ori la alte forme de constrângere, prin răpire, fraudă, înșelăciune, abuz de autoritate sau de o situație de vulnerabilitate ori prin oferta sau acceptarea de plăți ori avantaje pentru a obține consimțământul unei persoane având autoritate asupra alteia în scopul exploatării. Exploatarea conține, cel puțin, exploatarea prin prostituarea unei alte persoane sau alte forme de exploatare sexuală, munca sau serviciile forțate, sclavia sau practicile analoge sclaviei, folosirea sau prelevarea de organe;
- b) *consimțământul unei victime a traficului de persoane* pentru exploatarea amintită, astfel cum este enunțată la lit. a) din prezentul articol, este indiferent atunci când unul din oricare dintre mijloacele enunțate la lit. a) a fost folosit;
- c) *recrutarea, transportarea, transferul, adăpostirea sau primirea* unui copil în scopul exploatării este considerată trafic de persoane, chiar dacă aceștia nu fac apel la nici unul dintre mijloacele menționate la lit. a) din prezentul articol;
- d) termenul “*copil*” indică orice persoană cu vârsta mai mică de 18 ani.

Articolul 6: Asistența și protecția acordate victimelor traficului de persoane

1. Atunci când are loc și în măsura în care dreptul său intern o permite, fiecare Stat Parte protejează viața privată și identitatea victimelor traficului de persoane, nefăcând publice procedurile juridice referitoare la acestea.

2. Fiecare Stat Parte se asigură că sistemul său juridic sau administrativ prevede măsuri care permit furnizarea către victimele traficului de persoane, atunci când este cazul:
 - a) a informațiilor asupra procedurilor juridice și administrative aplicabile;
 - b) a unei asistențe pentru a face astfel încât părerile și preocupările lor să fie prezentate și luate în considerare în stadiile corespunzătoare ale procedurii penale angajate împotriva autorilor infracțiunilor, astfel încât să nu aducă prejudicii drepturilor apărării;
3. Fiecare Stat Parte va implementa măsuri în vederea asigurării restabilirii psihice, psihologice și sociale a victimelor traficului de persoane, inclusiv, dacă este cazul, în cooperare cu organizații neguvernamentale, cu alte organizații competente și alte elemente ale societății civile și, în special, să le furnizeze:
 - a) un adăpost convenabil;
 - b) sfaturi și informații privind drepturile pe care legea le recunoaște, într-o limbă pe care o pot înțelege;
 - c) asistență medicală, psihologică și materială; și
 - d) posibilități de angajare, educație și formare
4. Fiecare Stat Parte tine cont, atunci când aplică dispozițiile prezentului articol, de vârstă, sexul și nevoile specifice ale victimelor traficului de persoane, în special de nevoile specifice ale copiilor, și anume un adăpost, educație și îngrijire convenabilă.
5. Fiecare Stat Parte depune eforturi pentru a asigura siguranța psihică a victimelor traficului de persoane când acestea se găsesc pe teritoriul său.
6. Fiecare Stat Parte se asigură că sistemul său juridic prevede măsuri care să ofere victimelor traficului de persoane posibilitatea de a obține repararea prejudiciului suportat.

Articolul 9: Prevenirea traficului de persoane

1. Statele Părți stabilesc politici, programe și alte măsuri de ansamblu pentru:
 - a) prevenirea și combaterea traficului de persoane; și
 - b) protecția victimelor traficului de persoane, în special a femeilor și copiilor, împotriva unei noi acțiuni ale cărei victime ar putea fi.;
2. Statele Părți depun eforturi pentru a lua măsuri, precum cercetări, campanii de informare și campanii prin mass-media, precum și inițiative sociale și economice, în scopul prevenirii și combaterii traficului de persoane.
3. Politicile, programele și alte măsuri stabilite conform prezentului articol includ, după cum este necesar, o cooperare cu organizațiile neguvernamentale, cu alte organizații competente și cu alte elemente ale societății civile.
4. Statele Părți iau sau întăresc măsurile, pe calea unei cooperări bilaterale sau multilaterale, pentru remedierea factorilor care fac persoanele, în special femeile și copiii, vulnerabile în fața traficului, precum sărăcia, subdezvoltarea și inegalitatea șanselor.

5. Statele Părți adoptă sau întăresc măsurile legislative ori altele, precum măsuri de ordin educativ, social sau cultural, pe calea unei cooperări bilaterale ori multilaterale, pentru a descuraja cererea care favorizează orice formă de exploatare a persoanelor, în special a femeilor și a copiilor, care are ca scop traficul.

- 1 **Introducere și rezumat**
- 2 **Întrebări frecvente ale angajatorilor**
- 3 **Principii directoare în combaterea muncii forțate**
- 4 **Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității**
- 5 **Ghid de acțiune**
- 6 **Acțiuni sugerate**
- 7 **Studii de caz**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate
Subdiviziunea Principii și drepturi fundamentale în muncă