



International
Labour
Organization

3

Combaterea muncii forțate

**Principii
directoare în
combaterea
muncii forțate**

Manual pentru angajatori și întreprinderi

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

Combaterea muncii forțate
Manual pentru angajatori și întreprinderi

3

Principii directoare în
combaterea muncii forțate

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

Principii directe în combaterea muncii forțate

Aceste principii directe în combaterea muncii forțate sunt extrase din convențiile, protocoalele și recomandările OIM, instrumentele OIM precum Declarația privind principiile și drepturile fundamentale în muncă și Declarația tripartită de principii privind întreprinderile multinaționale și politica socială, Protocolul ONU privind prevenirea, suprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special a femeilor și copiilor¹, și Principiile directe ale ONU privind afacerile și drepturile omului. Principiile se adresează actorilor din domeniul afacerilor și urmăresc să ofere o interpretare clară și practică a standardelor internaționale în muncă.

¹ Vedeți, în Anexa la [Broșura: Introducere și rezumat](#) extrase din o selecție de instrumente internaționale.

Munca în penitenciare

- i. Munca sau serviciul poate fi pretins numai deținuților care au fost condamnați în instanță. Asemenea lucrări sau servicii trebuie să fie efectuate sub supravegherea și controlul unei autorități publice, de exemplu administrația penitenciarelor în cazul unui penitenciar administrat de stat. Lucrătorii din penitenciare nu trebuie să fie angajați sau puși la dispoziția unor persoane private, companii sau asociații. Munca sau serviciul obligatoriu de către deținuți nu este permis pentru întreprinderile private, nici în interiorul, nici în afara penitenciarului, nici în penitenciarele administrate de o entitate privată.
- ii. Munca sau serviciul prestate de deținuți într-o întreprindere privată trebuie să fie voluntare. Lucrătorii din penitenciar trebuie să își dea consimțământul pentru a lucra pentru un angajator privat fără a fi supuși amenințărilor sau pedepselor, inclusiv pierderea drepturilor sau privilegiilor din penitenciar.
- iii. Condițiile pentru deținuții care au consimțit să lucreze în cadrul întreprinderilor private ar trebui să fie aproximativ aceleași ca și pentru lucrătorii liberi. Lucrătorii din penitenciare ar trebui să aibă acces la niveluri salariale, beneficii de securitate socială și standarde de securitate și sănătate în muncă, care ar fi aproximativ egale cu cele oferite în cadrul relațiilor de muncă în libertate. Sunt acceptabile diferențe rezonabile între nivelurile salariale pe baza deducerilor făcute pentru masă și cazare.

Constrângerea

- i. **Libertatea de angajare:** Toți lucrătorii trebuie să aibă dreptul de a se angaja în mod voluntar și liber, fără amenințarea cu pedepse.
- ii. **Concedierea:** Lucrătorii au libertatea de a se concedia în orice moment din un loc de muncă cu durată nedeterminată sau îndelungată cu condiția unui preaviz de durată rezonabilă (în conformitate cu legislația națională sau acordul colectiv de muncă), fără penalități. Lucrătorii cu contracte de durată fixă nu sunt obligați să muncească după expirarea contractului. Angajatorii nu trebuie să folosească nici un fel de mijloace pentru a restricționa capacitatea lucrătorului de a înceta raporturile de muncă, de exemplu prin solicitarea de depozite, reținerea documentelor angajaților, amenințări sau utilizarea violenței, impunerea de penalități financiare sau solicitarea plății taxelor de recrutare.
- iii. **Amenințarea cu violența, hărțuirea și intimidarea.** Angajatorii nu vor solicita muncă sau servicii de la nicio persoană sub amenințarea vreunei pedepse. Aceasta include utilizarea sau amenințarea cu violență fizică sau sexuală, hărțuirea și intimidarea lucrătorului, a familiei sale sau a celor apropiați cu scopul constrângerii.
- iv. **Constrângerea în plata salariilor, inclusiv sclavia datoriei și munca de servitute:**
 - (a) Salariile vor fi plătite în mod regulat și sunt interzise metodele de plată care privează lucrătorii de posibilitatea reală de a se concedia. Plățile salariale nu vor fi întârziate sau amânate astfel încât să se acumuleze arierate salariale.

- (b) Salariile vor fi plătite direct lucrătorului și trebuie plătite în moneda legală, sau prin cec sau mandat de plată, acolo unde este permis de lege, acordul colectiv sau cu consimțământul. Plata sub formă de bonuri, cupoane sau bilete la ordin este interzisă.
- (c) Nu se vor aplica plăți „în natură” sub formă de bunuri sau servicii pentru a crea o stare de dependență a lucrătorului față de angajator. Plățile „în natură” ar trebui să fie doar parțiale pentru a asigura că lucrătorul nu este total privat de remunerație în numerar și sunt permise numai dacă sunt autorizate de legislația națională, regulamentul sau acordul colectiv.
- (d) Lucrătorii care câștigă salarii calculate pe bază de performanță sau pe bază de bucată nu trebuie să câștige mai puțin decât salariul minim obligatoriu legal.
- (e) Lucrătorii nu vor fi ținuți în sclavia datoriei sau forțați să lucreze pentru angajator pentru a plăti o datorie efectivă sau moștenită.
- (f) Înșelăciunea în plata salariilor, avansurile salariale și împrumuturile acordate angajaților nu vor fi folosite ca mijloc de a-i lega pe lucrători de locul de muncă. Avansurile și împrumuturile, precum și deducerile din salarii efectuate pentru rambursarea acestora nu trebuie să depășească limitele prevăzute de legislația națională. Lucrătorii vor fi informați în mod corespunzător cu privire la termenii și condițiile privind acordarea și rambursarea avansurilor și împrumuturilor.
- (g) Nu se vor face deduceri din salariu cu scopul de a-l îndatora pe lucrător și de a-l lega de locul de muncă și ar trebui luate măsuri pentru limitarea deducerilor salariale pentru a preveni astfel de condiții. Lucrătorii vor fi informați cu privire la condițiile și nivelul salariului, deducerile și se vor efectua doar deduceri autorizate de legislația națională, acordul colectiv sau hotărârea unei instanțe.
- (h) Lucrătorii nu vor fi obligați să utilizeze magazine sau servicii operate în asociație cu întreprinderea. În cazul, în care accesul la alte magazine sau servicii nu este posibil, angajatorii se vor asigura că bunurile sau serviciile sunt vândute sau furnizate la prețuri echitabile și rezonabile, fără a avea ca scop îndatorarea sau constrângerea în alt mod a lucrătorilor în cauză.

v. Măsuri disciplinare

- (a) Măsurile disciplinare nu trebuie să includă sancțiuni, care conduc la obligația de a lucra.
- (b) Nu se va utiliza munca obligatorie pentru a-i disciplina pe lucrători sau ca pedeapsă pentru participarea la grevă.

vi. Ore suplimentare obligatorii

- (a) Lucrătorii nu vor fi obligați să lucreze peste limitele permise de legislația națională și de acordurile colective de muncă sub amenințarea unei pedepse, de exemplu amenințarea cu concedierea.

- (b) Munca sau serviciul în afara orelor normale de lucru zilnice nu vor fi impuse prin exploatarea vulnerabilității lucrătorului cu amenințarea unei pedepse. De exemplu, angajatorii nu trebuie să stabilească obiective de performanță care au ca rezultat obligația de a lucra peste orele normale de lucru din cauza necesității ca lucrătorul să poată câștiga salariul minim.
- vi. **Libertatea de mișcare:** Nu se va aplica constrângerea pentru a închide fizic sau a încarcera lucrătorii la locul de muncă sau în spațiile aferente, de exemplu, cămine administrate de angajator. Cazarea obligatorie în spații de cazare administrate de angajator nu va fi o condiție de angajare.
- vii. **Condiții legate de dezvoltarea abilităților și instruirea profesională:** Oportunitățile de formare oferite angajaților vor fi folosite în mod voluntar. Angajatorii care oferă astfel de oportunități nu trebuie să impună în mod nerezonabil munca sau serviciul ca mijloc de recuperare a costurilor asociate cu acestea.

Traficul de ființe umane și munca forțată

i. Migrația pentru muncă:

- (a) Lucrătorii migranți, indiferent de statutul lor juridic, vor fi tratați echitabil și trebuie luate măsuri pentru a preveni condițiile abuzive și practicile frauduloase, care pot duce la constrângere și la traficul de persoane în scopul exploatării prin muncă.
- (b) Lucrătorii migranți vor beneficia de condiții de muncă nu mai puțin favorabile decât cele disponibile pentru lucrătorii locali și vor avea dreptul de a intra în raporturi de munci și ieși din acestea (cu un preaviz rezonabil conform legislației naționale sau acordului colectiv) în mod voluntar și liber, fără amenințarea cu penalizare.
- (c) Angajatorii nu trebuie să amenințe lucrătorii migranți ilegali sau membrii familiei acestora cu denunțarea la autorități și nici să-i constrângă pe acești lucrători să accepte sau să mențină un loc de muncă.

ii. Recrutarea lucrătorilor migranți:

Nu vor fi percepute direct sau indirect nici un fel de taxe sau costuri pentru recrutare, total sau parțial, de la lucrător. Dacă se face o excepție, aceasta ar trebui să fie în interesul lucrătorilor în cauză și după consultarea celor mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor. Toate costurile legate de recrutare ar trebui să fie dezvăluite lucrătorilor.

iii. Reținerea documentelor:

- (a) Sunt interzise practici precum confiscarea sau reținerea documentelor de identitate a lucrătorului sau a altor obiecte de valoare (de exemplu, permise de muncă și documente de călătorie).

(b) Însă, la cererea lucrătorilor, angajatorii pot oferi depozitarea în siguranță a unor astfel de documente. Lucrătorii trebuie să fie liberi să le acceseze în orice moment, la cerere.

(c) Angajatorii nu trebuie să păstreze documentele personale în scopul de a lega lucrătorii de locul de muncă.

iv. **Agențiile private de ocupare a forței de muncă:** În sfera lor de influență și în măsura posibilităților, patronii care angajează agenții private de angajare pentru a recruta membri ai forței de muncă trebuie să ia măsuri pentru a:

- Asigura că aceste agenții nu se angajează în practici frauduloase care expun lucrătorilor la risc de muncă forțată și trafic pentru muncă de exploatare;
- Preveni abuzul asupra lucrătorilor contractați de astfel de agenții, de exemplu, asigurându-vă că acești lucrători beneficiază de protecție adecvată în legătură cu chestiuni legate de salarizare, ore de lucru, orele suplimentare și alte condiții de muncă;
- În cea mai mare măsură posibilă, a asigura că taxele sau costurile legate de recrutare nu sunt suportate de lucrători, ci de compania contractantă;
- Utiliza numai acele agenții de recrutare care sunt licențiate sau certificate de autoritatea competentă.

v. **Contracte de angajare:** Angajatorii trebuie să ofere contracte de muncă scrise într-o limbă, pe care lucrătorii migranți o pot înțelege cu ușurință și în care s-ar indica în mod clar drepturile și responsabilitățile lor în ceea ce privește plata salariilor, programul de lucru, motivele valabile de reziliere a contractului și alte aspecte legate de prevenirea muncii forțate.

Cele mai grave forme ale muncii copilului²

- i. Angajatorii trebuie să ia măsuri imediate și eficiente pentru a preveni și elimina angajarea copiilor în cele mai grave forme de muncă a copiilor, inclusiv sclavia datoriei, iobăgie, munca forțată sau obligatorie și toate formele de sclavie și practici similare sclaviei, cum ar fi vânzarea copiilor și traficul de copii.
- ii. Patronii, care angajează agenții private de ocupare a forței de muncă, se vor asigura că aceste agenții nu angajează copii în cele mai grave forme de muncă a copiilor, așa cum este indicat mai sus.

² Pentru mai multă ghidare cu privire la cele mai grave forme de muncă a copiilor, consultați ghidurile OIM/OIA din 2007 pentru angajatori privind eliminarea muncii copiilor.

- 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