



International  
Labour  
Organization

4

Combaterea muncii forțate

Listă de verificare și  
ghid de evaluare a  
conformității

**Manual pentru angajatori și întreprinderi**

Program special de acțiuni în combaterea muncii forțate

# **Combaterea muncii forțate**

## **Manual pentru angajatori și întreprinderi**

### **4**

#### **Listă de verificare și ghid de evaluare a conformității**

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](mailto: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](http://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 dezaprobare 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](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pentru mai multe informații, vizitați site-ul nostru: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) sau contactați [ilopubs@ilo.org](mailto: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

# Introducere

---

Acest exemplu de listă de verificare este conceput pentru personalul responsabil de conformitate care operează în companii sau organizații terțe și care oferă servicii întreprinderilor. În el se oferă un șir de întrebări și îndrumări tehnice și de politici bazate pe **Broșura 3: Principii directe în combaterea muncii forțate**.

Scopul acestei liste de verificare este de a ajuta personalul responsabil de conformitate să efectueze evaluări mai bune. Astfel de evaluări reprezintă o verigă cheie în implementarea codurilor de conduită corporative și le permit auditorilor să identifice munca forțată la nivel de întreprindere și în lanțurile globale de aprovizionare. În linii mari, un audit social eficient poate aduce o contribuție importantă în identificarea, prevenirea și eradicarea muncii forțate.

Lista de verificare este împărțită pe subiecte în următoarele secțiuni:

- Munca în penitenciare ;
- Constrângerea; și
- Traficul de ființe umane și munca forțată.

Fiecare subiect conține o întrebare principală urmată de una sau mai multe sub-întrebări. Acestea, la rândul lor, sunt urmate de ghidări de politici, extrase din **Principii directe în combaterea muncii forțate**, iar, în cazurile posibile, includ exemple pentru ilustrare. După aceasta se oferă sugestii cu privire la metodele de evaluare, inclusiv:

- Examinarea documentației relevante a companiei și a angajaților;
- Inspecția locului de muncă și a spațiilor aferente (de exemplu, cămine);
- Interviuri la fața locului și în afara întreprinderii cu lucrătorii și reprezentanții acestora; și
- Interviuri cu diferiți reprezentanți ai administrației.

Întrebările din această listă de verificare nu sunt concepute pentru a fi adresate direct managerilor sau lucrătorilor; în schimb, informațiile ar trebui adunate folosind toate metodele menționate mai sus, iar auditorii sunt încurajați să facă verificări încrucișate pentru a asigura acuratețea concluziilor.

Lista de verificare poate fi, de asemenea, utilizată eficient de către organizațiile patronale și membrii acestora, ca un prim pas în evaluarea operațiunilor întreprinderilor. De exemplu, o organizație patronală, în încercarea de a satisface nevoile membrilor săi, poate dori să folosească lista de verificare pentru a-i ajuta pe ultimii să identifice mai eficient cazurile posibile de muncă forțată. În același timp, o evaluare regulată folosind întrebările și îndrumările oferite aici ar putea face parte din măsurile preventive mai ample, adoptate de organizațiile patronale și oferite ca un serviciu membrilor acestora.

Această listă de verificare poate fi utilizată în cel mai eficace mod în combinație cu Broșurile 1, 2 și 3 ale prezentului Manual. În cazul, în care nu cunoașteți unii dintre termenii utilizați mai jos, consultați secțiunile [Introducere și rezumat](#) și [Întrebări frecvente ale angajatorilor](#) pentru clarificare. Examinați [Principiile directoare în combaterea muncii forțate](#) și [standardele pertinente ale OIM](#) pentru ghidare suplimentară cu privire la politici.

# Listă de verificare și ghid pentru evaluarea conformității

---

## Munca în penitenciare

---



### 1. Angajatorul face uz de munca în penitenciare?

Dacă deținuții lucrează sub supravegherea unui angajator privat, lucrătorii din penitenciar au consimțit în mod liber să presteze munca, fără a fi amenințați sau supuși unei pedepse?

Dacă deținuții lucrează sub supravegherea unui angajator privat, condițiile de muncă se aseamănă cu cele ale unui acord de muncă pentru persoane libere?



*Munca sau serviciul prestat de deținuți într-o întreprindere privată trebuie să fie voluntare, iar lucrătorii din penitenciare trebuie să își dea liber consimțământul, fără a fi supuși unor amenințări sau pedepse, inclusiv pierderea drepturilor sau privilegiilor din interiorul penitenciarului. Condițiile pentru deținuții care lucrează pentru angajatori privați ar trebui să fie comparabile cu condițiile, de care se bucură lucrătorii liberi. De exemplu, lucrătorii din penitenciare ar trebui să aibă acces la niveluri similare de salarizare, beneficii de securitate socială și aceleași standarde de securitate și sănătate în muncă. Unele diferențe rezonabile ale nivelurilor salariale sunt acceptabile în legătură cu deducerile pentru masă și cazare.*



- Dacă este posibil, discutați direct cu lucrătorii din penitenciar și examinați formularele scrise de consimțământ.
- Examinați dacă lucrătorii din penitenciare și-au dat consimțământul în mod liber și voluntar.
- Studiați registrele salariale ale lucrătorilor din penitenciare pentru a verifica dacă aceștia sunt plătiți cu salarii comparabile cu cele ale lucrătorilor liberi, permițând deducerile legale.
- Evaluați standardele de securitate și sănătate în muncă prin inspectarea locului de muncă în interiorul sau în afara închisorii.
- Discutați cu angajatorul despre politicile și practicile de ocupare a forței de muncă legate de lucrătorii din penitenciare sau contractarea de muncă sau servicii în penitenciare.
- Asigurați-vă că niciun deținut nu a suferit pierderi de drepturi sau privilegii de orice fel ca urmare a refuzului de a lucra pentru un angajator privat.
- Dacă este cazul, examinați contractele încheiate între penitenciar și întreprinderile, care utilizează lucrători din penitenciar.

- În măsura posibilului, asigurați-vă că informațiile culese din interviurile cu lucrătorii din penitenciare rămân anonime și confidențiale. Luați măsurile adecvate pentru a determina dacă lucrătorii din peninciar au fost instruiți cum să răspundă înainte de a fi intervievați.




## Libertatea și încetarea raporturilor de muncă

### 2. Au toți lucrătorii dreptul de a intra în raporturi de muncă voluntar și liber fără amenințarea cu penalități?


Există dovezi de constrângere în recrutare sau că consimțământul lucrătorilor a fost forțat, de exemplu cu amenințări sau presiuni?

### 3. Au lucrătorii libertatea de a înceta raporturile de muncă (cu un preaviz de durată rezonabilă) oricând fără riscul unor penalități?

Există vreo dovadă că angajatorul a împiedicat în oarecare moment rezilierea legală a unui contract de muncă?

 *Toți lucrătorii au dreptul de a intra și de a ieși din raporturi de muncă în mod voluntar și liber, fără amenințarea cu sancțiuni și ținând cont de drepturile și responsabilitățile legale ale ambelor părți din cadrul raporturilor de muncă. Constrângerea nu trebuie folosită în nicio circumstanță pentru a-i amenința pe lucrători sau pentru a-i forța să accepte sau să rămână într-un loc de muncă. Vulnerabilitatea lucrătorului nu trebuie utilizată pentru a oferi condiții de angajare sub minimul legal, iar angajatorii ar trebui să se abțină de la utilizarea oricăror practici care restricționează capacitatea lucrătorului de a se concedia, de exemplu:*

- *Reținerea documentelor de identitate a angajatului, inclusiv a pașapoartelor;*
- *Impunerea unor penalități financiare în raport cu lucrătorii;*
- *Întârzierea sau stoparea plății salariilor; sau*
- *Amenințarea lucrătorilor cu violența.*

- 
- Discutați cu personalul de conducere corespunzător despre politicile de angajare și studiați copiile acestora.
  - Verificați legislația națională și contractele de muncă și examinați prevederile privind perioadele de preaviz pentru rezilierea atât a contractelor pe durată nedeterminată, cât și a celor pe durată determinată.
  - Discutați cu lucrătorii despre drepturile și responsabilitățile lor în temeiul legii pentru a determina dacă au intrat și pot ieși liber din raporturile de muncă, fără a suferi vreo amenințare sau consecință. Asigurați-vă că ați interviuat un număr reprezentativ de lucrători, inclusiv dintre cei cu diferite tipuri de contracte.



## Amenințarea cu violența, hărțuirea și intimidarea

**?** 4. Există vreo dovadă a utilizării violenței fizice sau sexuale, hărțuirii sau intimidării împotriva lucrătorilor, familiilor lor sau apropiații lor sau a amenințării cu acestea?

**i** *Amenințările cu violența sau folosirea violenței, hărțuirii sau intimidării îndreptate împotriva lucrătorilor, familiilor acestora sau persoanelor apropiate nu vor fi folosite ca mijloc pentru a intimida angajații individuali sau forța de muncă în ansamblu.*

- 🔨**
- Vorbiți cu lucrătorii în mod individual și țineți cont de natura sensibilă a acestei probleme. Aveți grijă deosebită pentru a asigura confidențialitatea acestor interviuri pentru a-l proteja pe lucrător de eventuale represalii. Dacă este posibil, întâlniți-vă cu lucrătorii în afara întreprinderii.
  - Discutați cu angajatorii politicile companiei privind violența, hărțuirea și intimidarea la locul de muncă și examinați copiile ale acestei politici.
  - Examinați înregistrările juridice pentru orice dovadă de plângeri nesoluționate sau de procese judiciare împotriva companiei, de exemplu într-un tribunal de muncă, pentru a determina dacă au existat în trecut acuzații de utilizare a violenței sau amenințării cu violență fizică sau sexuală, a hărțuirii sau intimidării împotriva lucrătorilor și a familiilor acestora.

## Constrângerea în plata salariilor, inclusiv sclavia datoriei și munca de servitute

**?** 5. Angajatorul folosește remunerare neregulată, întârziată, amânată sau neplata salariilor ca mijloc de a obliga lucrătorii să rămână angajați?

6. Sunt plățile fără numerar sau „în natură” folosite ca mijloc de a crea o stare de dependență a lucrătorului față de angajator?


7. Există vreo dovadă că salariile sunt plătite sub formă de bonuri, cupoane sau bilete la ordin?

8. Lucrătorii care câștigă salarii la bucată sau pe bază de performanță câștigă salariul minim obligatoriu legal?

9. Există vreo dovadă că lucrătorilor li se cere să depună depozite sau că se fac deduceri ilegale sau neautorizate din salarii cu scopul de a-i îndatora pe lucrători?


10. Avansurile salariale sau împrumuturile acordate lucrătorilor respectă legislația națională?

## 11. Sunt lucrătorii forțați să muncească pentru a rambursa o datorie efectivă sau moștenită?

 Nerespectarea practicilor de plată a salariilor, de exemplu, întârzierea sau nereguli în efectuarea plăților, nu se considerată că ei fi neapărat muncă forțată. Cu toate acestea, sigur, abuzurile, în special atunci când sunt combinate cu alte tipuri de exploatare, pot constitui situații de constrângere și muncă forțată.

Salariile trebuie plătite în mod regulat și direct lucrătorului; acestea ar trebui plătite în moneda legală, iar plățile „în natură”, în cazurile permise de lege, ar trebui să fie doar parțiale. Plata nemonetară nu trebuie folosită ca mijloc de îndatorare a lucrătorilor, iar plata sub formă de bonuri și bilete la ordin este interzisă, la fel ca și metodele de plată care au ca efect (intenționat sau nu) de a priva lucrătorul de capacitatea a se concedia. Lucrătorii nu vor fi ținuti în robie sau forțați să muncească pentru a plăti o datorie efectivă sau moștenită. Avansurile salariale și împrumuturile (și ratele dobânzilor aferente) nu trebuie să depășească limitele prevăzute de lege. Practicile abuzive nu vor fi folosite pentru a obliga lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți și cei aparținând popoarelor indigene și tribale, să muncească. Astfel de practici abuzive pot include, dar nu sunt limitate la următoarele:


- Perceperea unor taxe de recrutare excesive;
- Întârzierea sau neplata salariilor și permiterea acumulării restanțelor salariale;
- Înșelăciunea în calculul și plata salariilor, inclusiv deduceri salariale;
- Obligarea lucrătorilor să depună depozite; și
- Oferirea de avansuri salariale sau împrumuturi rău intenționate sau perceperea unor dobânzi excesiv de mari;


- 
- Examinați borderourile de salariu pentru a determina dacă în orice moment s-a făcut uz de plata sau neplata salariilor sau dacă a existat vreo dovada a unor deduceri ilegale sau inexplicabile. La examinarea înregistrărilor salariale, investigați dacă lucrătorii plătiți la bucată primesc salariul minim legal.
  - Discutați cu lucrătorii despre practicile de plată a salariilor (adică dacă salariile sunt plătite la timp și calculate corect, luând în considerație orele suplimentare și deduceri legale); cum au fost recrutați; și dacă au fost sau nu obligați să depună un depozit sau să plătească o taxă de recrutare, fie de către angajator, fie de către o parte terță.
  - Asigurați-vă că ați interviuat un eșantion reprezentativ al lucrătorilor, de exemplu dintre cei cu contracte pe durată nedeterminată și pe durată determinată, precum și dintre cei care au salarii plătite pe oră și la bucată.
  - Discutați cu managerii și personalul responsabil de resurse umane despre politicile și practicile de recrutare și plată.
  - Stabiliți dacă vânzarea de bunuri, unelte sau uniforme ale companiei este utilizată ca mijloc de a crea o stare de dependență a lucrătorului față de angajator.

- Examinați înregistrările financiare referitoare la avansurile salariale și împrumuturile, dacă este cazul.
- Examinați un eșantion aleatoriu a statelor de plată și a altor înregistrări legate de salariu pentru a verifica dacă există dovezi de practici necorespunzătoare. Luați măsuri potrivite pentru a asigura că compania nu folosește o contabilitate dublă pentru a induce în eroare auditorii.
- Gândiți-vă dacă ar trebui acordată o atenție specială drepturilor popoarelor indigene și tribale și/sau lucrătorilor migranți și luați măsuri adecvate pentru a determina dacă întreprinderea subcontractează ateliere informale, în care riscul de sclavie a datoriei sau de muncă de servitute ar putea fi mai mare.
- Dacă angajatorul folosește o agenție privată de ocupare a forței de muncă pentru a angaja lucrători, discutați cu conducerea despre politicile legate de aceasta. Acolo unde este posibil, întâlniți-vă cu reprezentanții unor astfel de agenții de ocupare a forței de muncă pentru a discuta politicile și procedurile de recrutare.
- Efectuați verificarea încrucișată a informațiilor oferite de administrație și lucrători pentru a determina dacă acestea sunt veridice.

## Măsuri disciplinare

### 12. Există vreo dovadă că sancțiunile disciplinare impun sau au ca rezultat o obligație de a munci, de exemplu ca pedeapsă pentru participarea la grevă?

 În linii mari, măsurile disciplinare la locul de muncă nu ar trebui să includă sancțiuni, care au ca rezultat obligația de a munci și munca forțată sau obligatorie nu ar trebui impusă ca mijloc de a disciplina lucrătorii sau de a-i pedepsi pentru că au participat la grevă. Sancțiunile disciplinare sau sancțiunile cu caracter bănesc, care nu implică obligația de a munci nu sunt considerate ca contravenind standardelor internaționale privind munca forțată sau obligatorie.

-  Discutați cu o gamă largă de lucrători pentru a determina dacă măsurile disciplinare impun sau conduc la o obligație de a lucra. Faceți un efort deosebit de a identifica și intervieva lucrătorii, care au fost sancționați pentru diferite tipuri de infracțiuni.
- În cazurile în care a avut loc recent o grevă, discutați cu lucrătorii care au participat la grevă sau au condus greva pentru a determina dacă s-au confruntat cu pedepse pentru că a făcut acest lucru și dacă aceste pedepse au implicat obligația de a munci.
- Examinați documentația companiei cu privire la măsurile și sancțiunile disciplinare (de exemplu, politicile și procedurile companiei; și avertismente sau muștrările date lucrătorilor) pentru a stabili dacă întreprinderea impune munca ca mijloc de disciplinare a lucrătorilor.


- Discutați cu managerii despre politicile privind măsurile disciplinare și, în special, despre răspunsurile conducerii la grevă. De asemenea depuneți eforturi pentru a discuta cu personalul de supraveghere, pentru a determina dacă măsurile utilizate pentru disciplinarea lucrătorilor duc la o obligație de a lucra.

## Ore suplimentare obligatorii


### 13. Sunt lucrătorii obligați să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de legislația națională sau (dacă este pertinent) acordul colectiv de muncă sub amenințarea unei pedepse?

Există dovezi că angajatorul exploatează vulnerabilitatea lucrătorilor și face uz de amenințări pentru a impune muncă sau serviciu în plus la orele normale de lucru, de exemplu amenințarea cu concedierea sau o sancțiune economică?

Sunt muncitorii obligați să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de lege sau acordul colectiv de muncă pentru a câștiga salariul minim legal?

 *Condițiile de muncă abuzive legate de orele suplimentare nu sunt neapărat situații de muncă forțată. Însă, ele pot deveni situații de muncă forțată dacă angajații sunt obligați, sub amenințarea unor sancțiuni, să lucreze mai multe ore suplimentare decât cele permise de lege sau de acordul colectiv de muncă, în cazul în care acesta există.*

*De exemplu, în unele cazuri, teama de concediere îi determină pe lucrători să lucreze ore suplimentare cu mult peste ceea ce este permis de legislația națională, în timp ce în altele, unde remunerarea se bazează pe obiective de productivitate, lucrătorii pot fi obligați să lucreze ore ce depășesc orele normale de lucru, deoarece numai în așa mod pot câștiga salariul minim. Lucrătorii în aceste situații pot, teoretic, să refuze munca în afara orelor normale de lucru. Totuși, dacă ei se află într-o situație vulnerabilă, aceasta poate însemna că în practică nu au de ales și sunt obligați să muncească pentru a-și păstra locurile de muncă sau pentru a câștiga salariul minim, sau ambele. În acest caz, dacă munca este impusă prin exploatarea vulnerabilității lucrătorului, sub amenințarea unei pedepse, a concedierii sau a plății de salarii sub nivelul minim, nu este vorba doar de condiții proaste de muncă, ci de muncă forțată sau obligatorie.*


-  • Discutați cu lucrătorii să aflați dacă li se cere sau nu să lucreze mai mult decât orele suplimentare permise de lege pe zi, săptămână sau lună. Dacă este cazul, examinați prevederile din contractele de muncă privind orele de muncă și orele suplimentare și discutați aceste aspecte cu lucrătorii.
- Investigați dacă s-a făcut uz de amenințări pentru a-i forța pe angajați să muncească, de exemplu amenințarea cu concedierea.
- Examinați dacă vreun lucrător a suferit o sancțiune de orice fel pentru refuzul de a lucra ore suplimentare peste limita maximă legală.


- Examinați un eșantion reprezentativ de foi de pontaj zilnice și faceți o verificare încrucișată a acestora cu jurnalele de productivitate, pentru a determina dacă angajații lucrează ore în afara programului.
- Discutați cu managerii despre utilizarea orelor suplimentare, în special în ceea ce privește respectarea termenelor limită de producție. Aflați dacă managerii știu ce prevede legea despre utilizarea orelor suplimentare.
- Examinați politicile întreprinderii legate de orele suplimentare.
- Examinați foile de pontaj ale lucrătorilor, asigurând o selecție reprezentativă care ar include diferite categorii de lucrători, precum și pe cei cu diferite tipuri de contracte.
- Examinați posibilitatea vizitării locului de muncă în timpul „orelor libere” pentru a determina dacă lucrătorii lucrează în afara orelor de program.

## Libertatea de mișcare

### 14. Există dovezi că lucrătorii sunt deținuți fizic la locul de muncă sau de cazare administrat de angajator (de ex. la un cămin) în afara programului de lucru?

Există dovezi ale altor restricții privind libertatea de mișcare a lucrătorilor?

 *Lucrătorii nu ar trebui să fie închiși, încarcerați sau deținuți în nici un fel la locul de muncă sau la locul de cazare al angajatorului, nici în timpul lucrului, nici în afara orelor de muncă. Restricțiile ilegale privind libertatea de mișcare a lucrătorilor sunt interzise. Cu toate acestea, unele limitări rezonabile ale mișcării la locul de muncă în timpul orelor de lucru sunt permise în condiții legate de disciplina la locul de muncă.*

-  Discutați cu managerii și personalul responsabil de resurse umane despre politicile companiei cu privire la locurile de cazare administrate de angajator. Examinați aceste politici
- Examinați măsurile de securitate ale întreprinderii și, în special, rolul și responsabilitățile personalului de securitate. Investigați dacă sunt paznici utilizați în mod necorespunzător pentru a restricționa circulația lucrătorilor în interiorul sau în afara locului de muncă.
- Discutați cu lucrătorii despre condițiile legate de libertatea de mișcare la locul de muncă și în cămine sau în jurul acestora.
- Examinați posibilitatea de a face o inspecție la fața locului pentru a studia atât locul de muncă, cât și locurile de cazare administrate de angajator.

## Condițiile legate de dezvoltarea abilităților și formarea profesională

- ?** 15. În cazul în care angajatorul oferă oportunități de formare, lucrătorii sunt obligați ulterior să lucreze pentru o perioadă stabilită de timp pentru a permite angajatorului să recupereze costurile?

Lucrătorii au dreptul de a înceta raporturile de muncă înainte de sfârșitul acestei perioade, dacă rambursează întreprinderii (total sau parțial) costul cursului de formare?

**i** Oportunitățile de formare oferite angajaților ar trebui să fie valorificate în mod voluntar, iar angajatorii, care oferă astfel de oportunități, nu ar trebui să impună în mod nerezonabil munca sau serviciul ca mijloc de recuperare a costurilor asociate cu acestea. Principiul cheie aici este libertatea lucrătorului de a înceta raporturile de muncă. Se recomandă ca angajatorii să nu stipuleze că lucrătorii nu pot înceta raporturile de muncă înainte ca costurile să fi fost rambursate.

- 🔨**
- Examinați înregistrările salariale pentru dovezi ale deducerilor legate de costurile de formare.
  - Examinați contractele de muncă pentru prevederi referitoare la oportunitățile de formare și modalitățile de plată aferente.
  - Identificați și discutați cu lucrătorii, care au beneficiat de oportunități de formare. Determinați condițiile în care s-a oferit formarea și cum au participat ei la astfel de instruirii.
  - Discutați cu conducerea despre politicile de formare și chestiunile legate de libertatea de a înceta raporturile de muncă. Examinați politicile de formare și încetare a raporturilor de muncă.

## Traficul de ființe și munca forțată

---

### Migrația pentru muncă și recrutarea lucrătorilor migranți

- ?** 16. Lucrătorii migranți sunt tratați echitabil și beneficiază de condiții de muncă, care nu sunt mai puțin favorabile decât cele disponibile pentru lucrătorii recrutați local?
17. Există dovezi că lucrătorii migranți sau membrii familiei acestora au fost amenințați cu denunțarea autorităților pentru a-i constrânge să accepte sau să mențină un loc de muncă?

## 18. Lucrătorii sunt obligați să plătească o taxă angajatorului sau unui intermediar pentru a obține un loc de muncă?

Există dovezi că lucrătorii au depus un depozit la începutul angajării?

În cazul în care legislația națională permite perceperea taxelor de recrutare de la lucrători, lucrătorii sunt liberi să înceteze raporturile de muncă cu angajatorul în orice moment, fără amenințare sau penalizare legată de rambursare?

## 19. Lucrătorii își mențin controlul asupra documentelor lor personale (de exemplu, certificate de naștere, pașapoarte, permise de muncă, permise de ședere și/sau cărți de identitate)?

## 20. Există dovezi că angajatorii rețin sau confiscă documentele de identitate ale lucrătorilor?

Dacă lucrătorul l-a rugat pe angajator să-i păstreze documente personale din motiv de securitate sau din alte motive, are lucrătorul acces la acestea în orice moment, la cerere?

## 21. Au fost luate măsuri de către angajator pentru a preveni condițiile abuzive și practicile frauduloase, care pot duce la constrângere și trafic în scopul exploatării prin muncă?

**i** *Lucrătorii migranți trebuie să fie tratați echitabil, indiferent de statutul lor juridic, și să beneficieze de condiții de muncă, care nu sunt mai puțin favorabile decât cele disponibile pentru lucrătorii locali. Aceștia trebuie să aibă dreptul de a contracta un loc de muncă și de a-l părăsi în mod voluntar și liber (cu un preaviz rezonabil în conformitate cu legislația națională sau acordul colectiv), fără a fi supuși amenințărilor de niciun fel. Angajatorii ar trebui să ia măsuri pentru a preveni condițiile abuzive și practicile frauduloase, care pot duce la constrângere sau la trafic în scopul exploatării prin muncă. Lucrătorii migranți cu statut nereglementat și membrii familiei lor nu ar trebui să fie amenințați cu denunțarea autorităților sau constrânși în alt mod să accepte un loc de muncă.*

*Sunt interzise așa practici precum confiscarea sau reținerea documentelor de identitate ale lucrătorului. Cu toate acestea, la cererea angajaților, angajatorii pot asigura păstrarea în siguranță a acestor documente, cu condiția ca lucrătorii să aibă acces liber la acestea în orice moment. Angajatorii ar putea dori, de asemenea, să ofere lucrătorilor fotocopii ale documentelor originale și „chitanțe” care indică ce documente au fost depuse la angajator.*

- 🔨** • Examinați dacă lucrătorii migranți beneficiază de condiții de muncă comparabile cu lucrătorii locali.
- Examinați înregistrările privind salariile pentru a vă asigura că nivelurile salariale sunt aceleași pentru lucrătorii locali și cei migranți.

- Examinați politicile companiei și contractele lucrătorilor migranți și analizați prevederile privind intrarea în raporturi de muncă și încetarea acestora.
- Discutați cu lucrătorii migranți despre modul, în care au fost recrutați. Întrebați dacă au trebuit să plătească o taxă angajatorului sau unui intermediar sau să ofere un depozit. Examinați dacă lucrătorii se simt liberi să se concedieze în cazurile, în care au plătit o taxă de recrutare.
- Dacă conducerea a fost rugată de către lucrători să le păstreze actele de identitate, examinați locul unde se află aceste documente, discutați cu lucrătorii și aflați dacă ei au acces liber la acestea în orice moment și intervievați managerii sau personalul responsabil de resurse umane despre politicile și procedurile companiei. Informați-vă asupra condițiilor, în care lucrătorii își accesează documentele personale.
- Discutați cu conducerea despre orice măsuri luate pentru a preveni condițiile abuzive și practicile frauduloase legate de lucrătorii migranți.
- Examinați dacă ar trebui acordată o atenție specială drepturilor popoarelor indigene și tribale și/sau lucrătorilor migranți. Efectuați verificarea încrucișată pentru a afla dacă pașapoartele sau orice document contractual ale lucrătorilor migranți le-au fost luate de către angajatori pentru „păstrare în siguranță”.

## Agenții private de ocupare a forței de muncă și contracte de muncă

### **?** 22. Există dovezi că angajatorii, care angajează agenții private de ocupare a forței de muncă, au luat măsuri pentru a le monitoriza și preveni abuzurile legate de munca forțată și traficul de persoane?

Sunt utilizate doar agențiile care sunt licențiate sau certificate de autoritatea națională competentă?

Se asigură angajatorul că lucrătorii contractați prin agențiile de ocupare a forței de muncă nu plătesc agențiilor o taxă de recrutare??

### **23. Li se oferă contracte de muncă scrise tuturor lucrătorilor într-o limbă pe care o pot înțelege cu ușurință?**

### **24. Contractele de muncă indică în mod clar drepturile și responsabilitățile lucrătorilor în ceea ce privește salariile, orele de muncă, motivele valabile pentru concediere și alte aspecte legate de munca forțată?**

**i** *Comisioanele și costurile legate de recrutare nu ar trebui să fie percepute direct sau indirect, în totalitate sau parțial, de la lucrători, ci ar trebui mai degrabă suportate de către companie sau angajator. Întreprinderile, care au lucrători angajați direct de agenții private de ocupare a forței de muncă, ar trebui să se asigure că acești lucrători beneficiază de protecție adecvată în ceea ce privește salariul minim, programul de lucru, orele suplimentare și alte condiții legate de prevenirea muncii forțate.*



*Angajatorii ar trebui să ofere contracte de muncă scrise într-o limbă, pe care toți lucrătorii o pot înțelege cu ușurință, și care ar indica în mod clar drepturile și responsabilitățile lor în ceea ce privește plata salariilor, programul de lucru, motivele valabile de concediere și alte aspecte legate de prevenirea muncii forțate.*

- Discutați cu lucrătorii, care au fost recrutați de agențiile private de ocupare a forței de muncă sau care sunt angajați direct de acestea. Identificați lucrătorii migranți și vorbiți cu aceștia, în special, despre condițiile, în care au fost recrutați.
- Examinați contractele de muncă ale lucrătorilor migranți și ale altor lucrători recrutați sau angajați direct de agențiile private de ocupare a forței de muncă.
- Examinați condițiile de angajare ale lucrătorilor angajați de aceste agenții, în special în ceea ce privește plata salariilor, orele de lucru, orele suplimentare și alte aspecte relevante.
- Examinați fișele de salariu pentru dovezi ale unor deduceri inexplicabile sau ilegale.
- Discutați cu reprezentanții agențiilor de angajare contractate, pentru a afla despre procedurile de recrutare. Examinați politicile asociate ale companiei.



## Cele mai grave forme ale muncii copiilor<sup>1</sup>

**?** 25. Există dovezi că copiii au fost angajați în cele mai grave forme de muncă a copiilor (de exemplu, sclavie a datoriei, munca forțată sau obligatorie, robie sau vânzarea și traficul de copii)?

**i** *Implicarea copiilor în sclavia datoriei, iobăgie, muncă forțată sau obligatorie, toate formele de sclavie și practicile similare sclaviei, de exemplu vânzarea copiilor și traficul de copii, este strict interzisă. Angajatorii trebuie să ia măsuri imediate și eficiente pentru a preveni și a elimina aceste cele mai grave forme de muncă a copiilor și vor căuta să se asigure că orice agenție privată de ocupare a forței de muncă angajate în numele lor nu este implicată în astfel de practici.*

- 🔨**
- Elaborați măsuri de identificare a muncii copiilor la locul de muncă, folosind tehnici eficiente de estimare a vârstei și verificări încrucișate prin inspecție la fața locului, interviuri cu lucrătorii, examinarea documentației relevante a companiei și a lucrătorilor și discuții cu conducerea.
  - Vorbiți cu un eșantion reprezentativ al lucrătorilor. Discutați despre condițiile de muncă și, în special, despre recrutare pentru a determina dacă există garanții pentru a preveni și a elimina implicarea copiilor în cele mai grave forme de muncă a copiilor. Fiți atenți la natura sensibilă a acestui subiect. Discutați neapărat cu lucrătorii despre care bănuieți că ar putea fi copii.
  - Discutați cu managerii despre politicile privind munca copiilor și cele mai grave forme ale acesteia. Examinați aceste politici și întrebați-i despre măsurile concrete aplicate pentru a preveni recrutarea sau angajarea copiilor în operațiunile companiei și de către agențiile private de ocupare a forței de muncă. Discutați, de asemenea, măsurile pentru eliminarea imediată și asigurarea protecției copiilor, care lucrează în cele mai grave forme de muncă a copiilor.

---

<sup>1</sup> Pentru mai multă informație despre cele mai grave forme ale muncii copiilor, consultați ghidurile ILO/OIA 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**  
**Secția Principii fundamentale și drepturile în muncă**